



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
**«Дальневосточный федеральный университет»**  
(ДВФУ)  
Школа экономики и менеджмента

**Сборник**  
**аннотаций рабочих программ дисциплин**

**НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ**  
**38.03.03 Управление персоналом**  
**Программа академической магистратуры**  
**Программа: Управление человеческими ресурсами в бизнесе**  
  
Квалификация выпускника – магистр

Форма обучения: *очная*

Нормативный срок освоения программы

(очная форма обучения) *2 года*

Владивосток  
2017

**Аннотация к рабочей программе дисциплины**  
**«Skills for study in Economics and Management**  
**(Академические навыки в области экономики и менеджмента)»**

Учебный курс «Skills for Study in Economics and Management (Академические навыки в области экономики и менеджмента)» предназначен для студентов магистратуры первого курса, направления 38.04.03 Управление персоналом, программа «Управление человеческими ресурсами в бизнесе».

Дисциплина «Skills for Study in Economics and Management (Академические навыки в области экономики и менеджмента)» включена в состав базовой части блока «Дисциплины (модули)».

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 6 зачетных единиц, 216 часов. Учебным планом предусмотрены практические занятия (72 часа, в том числе МАО 72 часа), самостоятельная работа студентов (144 часа, в том числе на подготовку к экзамену 36 часов). Дисциплина реализуется на 1 курсе, в 1 и 2 семестрах.

Дисциплина «Skills for Study in Economics and Management (Академические навыки в области экономики и менеджмента)» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплины «Иностранный язык», и позволяет подготовить студентов к освоению ряда таких дисциплин, как «Критическое мышление и исследования», «Глобальная научная коммуникация», «Научно-исследовательский семинар».

Содержание дисциплины охватывает широкий круг вопросов: навыки презентации, академическая корреспонденция, подготовка к выступлению на конференции, подготовка заявки на грант, чтение и написание аннотаций к статьям, написание эссе, навыки активного слушания и ведения дискуссии, навыки межкультурного взаимодействия в иноязычной академической среде.

**Цель** – формирование и развитие у магистрантов академических умений и навыков, необходимых для научно-исследовательской и учебной работы в российском и зарубежном контексте и для осуществления межкультурной коммуникации в интернациональных академических сообществах.

**Задачи:**

- формирование иноязычного терминологического аппарата обучающихся (в академической среде);
- развитие навыков устной и письменной речи в ситуациях межкультурного общения в академической среде;
- развитие дискурсивной компетенции (дальнейшее развитие навыков построения целостных, связных и логичных высказываний (дискурсов) разных функциональных стилей в устной и письменной коммуникации);
- формирование у магистрантов представления о коммуникативном поведении в различных ситуациях общения ( в академической среде);
- развитие социальной компетенции (совершенствование умения использовать вербальные и невербальные стратегии для компенсации пробелов, связанных с недостаточным владением языком);
- формирование у обучающихся системы понятий и реалий, связанных с профессиональной деятельностью в области экономики и менеджмента.

Для успешного изучения дисциплины «Skills for Study in Economics and Management (Академические навыки в области экономики и менеджмента)» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;

- способность к самоорганизации и самообразованию.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общекультурные компетенции (элементы компетенций).

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
<b>ОК-7</b> способность к свободной научной и профессиональной коммуникации в иноязычной среде	знает	общенаучные термины в объеме достаточном для работы с оригинальными научными текстами и текстами профессионального характера
	умеет	лексически правильно и грамотно, логично и последовательно порождать устные и письменные высказывания в ситуациях межкультурного профессионального общения
	владеет	навыками подготовленной и неподготовленной устной и письменной речи в ситуациях межкультурного профессионального общения в пределах изученного языкового материала
<b>ОК-8</b> способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	знает	основные методы, способы и средства получения, обобщения и анализа научной, справочной, статистической и иной информации
	умеет	абстрактно мыслить; анализировать и обобщать полученную в ходе исследования информацию, а также давать собственную оценку полученным данным, используя соответствующие языковые средства, адекватные академическому контексту
	владеет	методами оценки и анализа информации, её интерпретации; навыками аргументации, позволяющими обосновывать выводы и умозаключения; навыками оценки аргументации
<b>ОК-9</b> готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	знает	механизмы поведения в различных, в том числе нестандартных, ситуациях; социальные и этические нормы поведения
	умеет	быстро принимать решения в нестандартных ситуациях, нести ответственность за принятые решения
	владеет	навыками разработки и принятия решений в сложных и нестандартных ситуациях; навыками анализа возможных последствий; навыками принимать на себя ответственность за конечный результат
<b>ОПК-1</b> готовность к коммуникации в устной и письменной	Знает	нормы устной и письменной речи на русском и иностранном языках; основы выстраивания логически правильных рассуждений, правила подготовки и произнесения публичных речей,

формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности		принципы ведения дискуссии и полемики; правила делового этикета; интонационного оформления высказываний разного типа; грамматические правила и модели, позволяющие понимать достаточно сложные тексты и грамотно строить собственную речь в разнообразных видовременных формах и в различной модальности
	Умеет	составить текст публичного выступления и произнести его, аргументированно и доказательно вести полемику; использовать возможности официально-делового стиля в процессе составления и редактирования нормативных правовых документов в профессиональной деятельности; составлять аннотации и рефераты на иностранном языке
	Владеет	приемами эффективной речевой коммуникации; навыками делового этикета; навыками реферирования и аннотирования текстов на иностранном языке; навыками ведения беседы на иностранном языке на общекультурные и общенаучные темы

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Skills for Study in Economics and Management (Академические навыки в области экономики и менеджмента)» применяются следующие методы активного/ интерактивного обучения: дискуссия, мозговой штурм, метод кейсов.



## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Критическое мышление и исследования»**

Учебный курс «Критическое мышление и исследования» предназначен для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Управление человеческими ресурсами в бизнесе».

Дисциплина «Критическое мышление и исследования» включена в состав вариативной части блока «Дисциплины (модули)».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часа, в том числе 3 зачетные единицы (144 часа) на элемент модуля «Дизайн исследовательского проекта» и 1 зачетная единица (36 часов) на элемент модуля «Критическое мышление». Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (14 часов), практические занятия (34 часов), самостоятельная работа (96 часов). В том числе – элемент модуля «Дизайн исследовательского проекта»: 2 часа лекции, 10 часов практики, 24 часа самостоятельной работы; элемент модуля «Критическое мышление»: 12 часов лекций, 24 часа практики, 96 часов самостоятельной работы. Дисциплина реализуется на 1 курсе в 1 семестре.

Дисциплина позволяет подготовить студентов к освоению такой дисциплины, как «Глобальные научные коммуникации», а также к прохождению практик, в том числе научно-исследовательской работы, участию в научно-исследовательском семинаре, к прохождению учебной практики по получению первичных профессиональных умений и навыков; к подготовке и защите выпускной квалификационной работы.

Содержание дисциплины состоит из двух модулей и охватывает следующий круг вопросов:

- Дизайн исследовательского проекта, в том числе разработка академических, прикладных (социальных и предпринимательских) проектов, декомпозиция проектов на поисковый, описательный и аналитический этапы, подготовка инструментария для сбора эмпирических данных.

- Критическое мышление, в том числе формирование общей культуры исследовательской работы.

**Цель** – освоение студентами базовых знаний, навыков и умений дизайна и проведения академических и прикладных исследований, формирование у студентов системного представления о природе исследования, его основных типах, этапах и методах, развитие у студентов культуры исследовательской работы и подготовки их к написанию научных работ и статей.

**Задачи:**

- формирование углубленного понимания студентами особенностей дизайна исследовательского проекта в зависимости от вида проекта (академического, социального и управленческого/предпринимательского);

- получение студентами практических знаний и навыков определения мотивации, противоречия, цели и задач, объекта и предмета исследования, выдвижения рабочих гипотез, выбора методов сбора информации, возможностей совмещения методов, а также методов анализа данных и представления результатов исследования.

Для успешного изучения дисциплины «Критическое мышление и исследования» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

– способностью к самосовершенствованию и саморазвитию в профессиональной сфере, к повышению общекультурного уровня;

– готовностью интегрироваться в научное, образовательное, экономическое, политическое и культурное пространство России и АТР;

– способностью проявлять инициативу и принимать ответственные решения, осознавая ответственность за результаты своей профессиональной деятельности;

– способностью творчески воспринимать и использовать достижения науки, техники в профессиональной сфере в соответствии с потребностями регионального и мирового рынка труда;



– способностью понимать, использовать, порождать и грамотно излагать инновационные идеи на русском языке в рассуждениях, публикациях, общественных дискуссиях;

– способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;

– способностью к самоорганизации и самообразованию.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общекультурные и общепрофессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОК-4 умение быстро осваивать новые предметные области, выявлять противоречия, проблемы и выработать альтернативные варианты их решения	знает	Основные подходы к поиску научной информации, сложившиеся в экономических и иных общественных науках
	умеет	Критически оценивать, отбирать, обобщать и использовать информацию из различных источников и выработать на их основе альтернативные варианты
	владеет	Навыками выявления новых предметных областей, противоречий и выработки альтернативных решений на основе анализа информации из различных источников
ОК-5 способность генерировать идеи в научной и профессиональной деятельности	знает	Закономерности, правила и инструменты для генерирования идей в предпринимательской деятельности
	умеет	Оперировать набором инструментов в соответствии с правилами генерирования идей
	владеет	Навыками составления «ментальных карт», методами «мозгового штурма» и латерального мышления
ОК-6 способность вести научную дискуссию, владение нормами научного стиля современного русского языка	знает	как вести дискуссию, нормы научного стиля современного русского языка
	умеет	вести научную дискуссию, владеет нормами научного стиля современного русского языка
	владеет	способностью владение нормами научного стиля современного русского языка

ОК-8 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	знает	Объем понятия критическое мышление, уровни познавательных задач по Блуму, структуру и модели умозаключений, стратегии работы с текстом; типы организационной структуры текста; определение аргументации; типы логических нарушений
	умеет	определять и оценивать выводное знание (дедуктивную валидность, допущения и т.д.), интерпретировать высказывания и идеи, использовать различные стратегии чтения научного текста; определять аргументацию и оценивать ее качество
	владеет	Навыками оценки качества научного текста
ОПК-12 умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	знает	Способы развития креативного мышления
	умеет	Генерировать и применять идеи в новых, нестандартных ситуациях и контекстах, определять альтернативные способы решения задач, создавать новые связи между объектами и явлениями для получения положительных результатов
	владеет	Навыками креативного мышления через исследование социальных и экономических вопросов в историческом и современном контекстах, которые не имеют прямых и очевидных ответов, но требуют нестандартных решений
ПК-24 умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в	знает	методы и технологии разработки программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применяя количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и порядок построения соответствующих организационно-экономических моделей
	умеет	разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и

<p>области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели</p>		<p>качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели</p>
	<p>владеет</p>	<p>навыками разработки программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применения количественных и качественных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели</p>

## **Аннотация к рабочей программе учебной дисциплины «Глобальная научная коммуникация»**

Учебный курс «Глобальная научная коммуникация» предназначен для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Управление человеческими ресурсами в бизнесе».

Дисциплина «Глобальная научная коммуникация» включена в состав базовой части блока «Дисциплины (модули)».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (4 часа), практические занятия (32 часа), самостоятельная работа студентов (36 часов) в том числе контроль самостоятельной работы студентов (36 часов). Дисциплина реализуется на 2 курсе в 3 семестре.

Дисциплина «Глобальная научная коммуникация» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Критическое мышление и исследования», «Экономика и управление: адаптационный курс» и позволяет подготовить студентов к освоению ряда таких дисциплин, как «Развитие персонала: управление талантами и карьерой», «Научно-исследовательская работа».

Содержание дисциплины состоит из пяти разделов и охватывает следующий круг вопросов:

1. Особенности выстраивания научного диалога;
2. Использование технологий в коммуникации;
3. Искусство как элемент научного мышления;
4. Особенности межличностной коммуникации;
5. Особенности междисциплинарной коммуникации.

**Цель** – формирование умений и практических навыков в области текущих научных и технологических разработок для повышения профессионального развития студентов, навыков взаимодействия с инновациями и навыков междисциплинарного сотрудничества, которые помогут будущему специалисту в решении вопросов, связанных с их профессиональной

деятельностью.

### **Задачи:**

- акцентировать внимание студентов на креативности, уверенности и компетентности в отношении применения технологий;
- создать условия для формирования у студентов интереса к исследуемому объекту и критического мышления;
- создать условия для формирования обоснованных позиций и стратегий студентов;
- создать условия для коммуникации с целью эффективного распространения лучших практик;
- создать условия для более глубокого понимания научных и практических явлений;
- создать условия для поддержки инноваций в междисциплинарных командах.

Для успешного изучения дисциплины «Глобальная научная коммуникация» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- готовность проявлять качества лидера и организовать работу коллектива, владеть эффективными технологиями решения профессиональных проблем;
- умение быстро осваивать новые предметные области, выявлять противоречия, проблемы и выработать альтернативные варианты их решения;
- способность генерировать идеи в научной и профессиональной деятельности;
- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;
- готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
- способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями
- способность обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общепрофессиональные и профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
способность генерировать идеи в научной и профессиональной деятельности (ОК-5)	Знает	<ul style="list-style-type: none"> <li>– существующие тренды в технологическом прогрессе</li> <li>– техники выработки и формулирования решений</li> </ul>
	Умеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>– применять креативные подходы к решению сложных задач;</li> <li>– демонстрировать критические суждения;</li> <li>– вести аргументированную дискуссию</li> <li>– оценивать свои идеи и приоритеты</li> </ul>
	Владеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>– приемами и техниками критического анализа информации</li> </ul>
способность вести научную дискуссию, владение нормами научного стиля современного русского языка (ОК-6)	Знает	<ul style="list-style-type: none"> <li>– современные этические принципы;</li> <li>– техники выработки и формулирования решений</li> </ul>
	Умеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>– демонстрировать критические суждения;</li> <li>– вести аргументированную дискуссию;</li> <li>– формулировать и задавать вопросы</li> </ul>
	Владеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>– приемами и методами критического анализа и оценки сложных профессиональных вопросов</li> </ul>
способность к свободной научной и профессиональной коммуникации в иноязычной среде (ОК-7)	Знает	<ul style="list-style-type: none"> <li>– техники активного слушания</li> <li>– современные этические принципы</li> </ul>
	Умеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>– вести аргументированную дискуссию;</li> <li>– формулировать и задавать вопросы</li> </ul>
	Владеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>– приемами выстраивания коммуникации</li> </ul>
владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления	Знает	<ul style="list-style-type: none"> <li>– методику определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом</li> </ul>
	Умеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>– использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</li> </ul>
	Владеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>– методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом</li> </ul>

персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8)		
владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10)	Знает	– основы построения и функционирования локальных и глобальных компьютерных сетей, защиты информации в компьютерных сетях;
	Умеет	– анализировать деятельность и управление персоналом
	Владеет	– навыками использования Интернет-технологий поиска и анализа информации, содержащейся в электронных библиотечных ресурсах, в электронных государственных реестрах
умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11)	Знает	– техники активного слушания; – современные этические принципы; – техники выработки и формулирования решений
	Умеет	– применять креативные подходы к решению сложных задач – формулировать и задавать вопросы – принимать обоснованные решения
	Владеет	– приемами выстраивания коммуникации
владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-26)	Знает	– современные этические принципы; – техники выработки и формулирования решений
	Умеет	– применять креативные подходы к решению сложных задач; – демонстрировать критические суждения – принимать обоснованные решения
	Владеет	– приемами выстраивания коммуникации

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Экономика и управление: адаптационный курс»**

Учебный курс «Экономика и управление: адаптационный курс» предназначена для студентов по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Управление человеческими ресурсами в бизнесе».

Дисциплина «Экономика и управление: адаптационный курс» включена в состав базовой части блока 1 «Дисциплины (модули)».

Общая трудоемкость освоения дисциплины «Экономика и управление: адаптационный курс» составляет 5 зачетных единиц, 180 часов. Дисциплина «Экономика и управление: адаптационный курс» состоит из трех модулей: «Математика и статистика в современной экономике», «Основы современной экономики» и «Основы менеджмента». Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (18 часов), практические занятия (36 часов), самостоятельная работа студента (126 часов, в том числе 36 часов на подготовку к экзамену). Дисциплина реализуется на 1 курсе в 1 семестре.

Дисциплина «Экономика и управление: адаптационный курс» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Экономическое и правовое мышление», «Основы менеджмента», «Математика для экономистов», «Статистика» и позволяет подготовить студентов к освоению ряда таких дисциплин как «Управленческая экономика», «Предпринимательство», «Стратегическое управление человеческими ресурсами».

Содержание дисциплины состоит из трех модулей и охватывает следующий круг вопросов:

1. Модуль «Математика и статистика в современной экономике»: методология статистики, основные категории статистики, методы наблюдений, сводки и группировки статистической информации, статистические группировки, ряды распределения, графическое изображение статистических данных; статистические таблицы; абсолютные показатели,



относительные показатели; средние, анализ вариационных рядов, выборочный метод, методы изучения динамики социально-экономических явлений, методы анализа основной тенденции в рядах динамики, методы выявления сезонной компоненты.

2. Модуль «Основы современной экономики» охватывает вопросы, связанные с рассмотрением основных закономерностей функционирования экономики; эволюции экономических концепций и теорий; анализом современных направлений экономических учений в трудах Нобелевских лауреатов по экономике; возможностями практического применения современных экономических исследований (поведенческая экономика и патернализм).

3. Модуль «Основы менеджмента» посвящен рассмотрению следующих вопросов: теоретико-методологические основы менеджмента, эволюция концепций менеджмента; функции планирования и организации, мотивации и контроля; коммуникации в менеджменте; разработка и принятие управленческих решений; управление персоналом, групповая динамика, управление конфликтами, стрессами и изменениями; власть и лидерство.

**Цель** - овладение методами и способами статистического количественного и качественного анализа социально-экономических явлений и процессов и их взаимосвязей; формирование необходимых основ современного экономического мышления на базе разностороннего осмысления сущности экономических явлений и процессов; систематизация у магистрантов научных фундаментальных знаний в области менеджмента, закрепление магистрантами практических навыков выполнения основных функций менеджмента, применение на практике полученных знаний и умений в соответствии с установленными требованиями к избранному виду деятельности.

**Задачи:**

- дать основополагающие представления знаний в области общей теории математики и статистики, основ экономической статистики и международной статистики;
- изучение базовых понятий области производства статистических расчетов, в использовании методов статистического анализа;
- приобретение знаний и навыков, самостоятельного, творческого использования теоретических знаний в практической деятельности.
- сформировать у студентов представление об экономике как науке, изучающей поведение людей в условиях ограниченности ресурсов;
- познакомить студентов с основными разделами экономической науки, важнейшими результатами, имеющимися в этих разделах;
- овладеть современной экономической терминологией и основными методами экономического анализа
- показать главные задачи, проблемы и вопросы современной экономики;
  - овладение содержанием управленческой деятельности;
- подготовка конкурентоспособных специалистов высшего и среднего уровня, обеспечивающих выполнение миссии и достижение целей организации

Для успешного изучения дисциплины «Экономика и управление: адаптационный курс» у обучающихся должны быть сформированы способностью генерировать идеи в научной и профессиональной деятельности;

- готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности;
- способность проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой;
- способность оформить и представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада, с возможным использованием различных инновационных и интерактивных форм

представления информации, владение необходимыми навыками в составлении обзоров, аннотаций, рефератов и библиографии по тематике научных интересов (в соответствии с направленностью (профилем) программы магистратуры).

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общекультурные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОК-1 способностью творчески адаптировать достижения зарубежной науки, техники и образования к отечественной практике, высокая степень профессиональной мобильности	Знает	<ul style="list-style-type: none"> <li>- методы статистического сбора информации, наблюдения и группировок;</li> <li>- основные принципы и закономерности экономического развития на микро- и макро-уровнях;</li> <li>- методы адаптации достижений зарубежной науки, техники и образования к отечественной практике</li> </ul>
	Умеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять поиск необходимой информации, сбор, обработку и анализ данных;</li> <li>- анализировать и систематизировать государственно-правовые и экономические явления, формируя свое отношение к процессам, происходящим в обществе;</li> <li>- творчески адаптировать достижения зарубежной науки, техники и образования к отечественной практике</li> </ul>
	Владеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>- современными средствами получения, хранения и переработки информации, методиками расчета и анализа социально-экономических показателей;</li> <li>- навыками принятия решений на основе экономической информации;</li> <li>- навыками творчески адаптировать достижения зарубежной науки, техники и образования к отечественной практике, высокой степенью профессиональной мобильности</li> </ul>
ОК-3 умением работать в проектных междисциплинарных командах, в том числе в качестве руководителя	Знает	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отечественные и зарубежные источники информации о социально-экономических процессах;</li> <li>- основные показатели, характеризующие развитие национальной и мировой экономики;</li> </ul>

		- методы и приемы работы в проектных междисциплинарных командах, в том числе в качестве руководителя
	Умеет	- анализировать, измерять уровень проблем социально-экономических процессов и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики; выявлять взаимосвязи и тенденции их развития; - анализировать экономические процессы и явления, основные направления экономической политики государства и их воздействие на развитие различных сфер экономики страны; - применять методы и приемы работы в проектных междисциплинарных командах, в том числе в качестве руководителя
	Владеет	- методиками расчета и анализа социально-экономических показателей на микро- и макроуровне; - навыками расчетов экономических показателей, соответствующих базовому уровню подготовки
ОК-4 умением быстро осваивать новые предметные области, выявлять противоречия, проблемы и выработать альтернативные варианты их решения	Знает	- основные понятия по методам научных исследований; - методы научных исследований и определение их принадлежности к научным направлениям; - источники информации по методам и подходам к проведению исследований
	Умеет	- четко, логично и последовательно излагать свою позицию - проводить научное исследование в соответствии с поставленной целью и задачами, определять логику проведения научного исследования относительно оценки эффективности бизнес-проектов
	Владеет	- инструментами и методами проведения научных исследований, - методами анализа и обоснования эффективности бизнес-проектов, компьютерными программами

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Теория организаций и организационное поведение»**

Учебный курс «Теория организаций и организационное поведение» предназначен для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Управление человеческими ресурсами в бизнесе» очной формы обучения.

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» включена в состав вариативной части блока «Дисциплины (модули)».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часов. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (12 часов), практические занятия (24 часа), самостоятельная работа студентов (108 часов, в том числе 36 часов на подготовку к экзамену). Дисциплина реализуется на 1 курсе в 1 семестре.

Дисциплина «Теория организаций и организационное поведение» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Экономика и управление: адаптационный курс» и позволяет подготовить студентов к освоению ряда таких дисциплин, как, «Управление инновациями, изменениями и знаниями», «Предпринимательство».

Содержание дисциплины состоит из двух разделов и охватывает следующий круг вопросов:

1. Теория организации: понятие и типология организаций; различные подходы к определению организационной структуры, принципы формирования и параметры измерения организационной структуры; факторы, влияющие на формирование организационной структуры; внешняя среда организации; понятие организационные изменений, энвайронментальные концепции организации; модель Бернса и Сталкера; неинституциональная теория: базовый подход, неинституциональная теория: источники давления, реакции организации на институциональное давление, институциональный изоморфизм: соревновательный и институциональный «миры организаций», парадокс Стокдейла, организационная экология: базовые положения, основные выводы

организационных экологов, теория ресурсной зависимости: классический подход, теория ресурсной зависимости: современная версия, реакция организации на изменения внешней среды, типы организационных изменений, основные модели организационного развития, структурно-ситуационная модель, инновационная концепция развития организации: процесс изменений, инновационная концепция развития организации: методы осуществления изменений, инновационная модель В.С. Дудченко, неоинституциональная теория организационного развития, развитие с позиций организационной экологии, развитие организации в теории жизненных циклов, поддержание жизнеспособности «долгоживущих» организаций.

2. Организационное поведение: организационное поведение и смежные управленческие дисциплины; поведение человека в организации: ролевое, антиролевое (контрпродуктивное), надролевое; личность в организации: психологические характеристики; личность в организации: психические состояния и процессы восприятия; ценности и установки работников в организации; группы в организации; лидерство в организации; власть и влияние в организации; организационная культура, практики управления человеческими ресурсами в организации и поведение сотрудников, влияние социальной макросреды на формирование организационного поведения.

Цель – усвоение студентами теоретических знаний, формирование умений использовать результаты фундаментальных исследований в области теории организации и организационного поведения в реальной практике управления.

Задачи:

- научить студентов анализировать и оценивать состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей;
- научить студентов осуществлять выбор подходящего типа организационной структуры в зависимости от факторов внешней и внутренней среды организации;

- научить выявлять проблемы в структуре и организации и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию;
- дать представление об основных направлениях, подходах к анализу поведения работников в организациях;
- дать представление о влиянии различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой деятельности;
- научить отличать популярные, стереотипные объяснения поведения людей на рабочем месте от научно обоснованных;
- дать студентам навыки в области анализа форм и методов управления индивидуальным и групповым поведением людей в организационном контексте.

Для успешного изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- умение быстро осваивать новые предметные области, выявлять противоречия, проблемы и выработать альтернативные варианты их решения;
- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;
- готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общепрофессиональные и профессиональные компетенции:

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОК-2 готовность проявлять качества лидера и организовать работу коллектива, владеть эффективными технологиями решения профессиональных проблем	Знает	нормативно-правовую базу в области эффективных технологий решения профессиональных проблем, проявления качеств лидера
	Умеет	осуществлять поиск и ориентироваться в нормативно-правовой базе, необходимой для владения эффективными технологиями решения

		профессиональных проблем
	Владеет	готовностью проявлять качества лидера и организовать работу коллектива, владеть эффективными технологиями решения профессиональных проблем
ОК-10 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Знает	методы готовности к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
	Умеет	управлять собой, своим развитием, используя творческий потенциал
	Владеет	способами, методами и средствами управления собственным развитием, самореализацией, использованием творческого потенциала
ОПК-2 – готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знает	современные принципы управления коллективом
	Умеет	организовать работу коллектива в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
	Владеет	методами управления коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-3 владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	Знает	основы комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации и понимания взаимосвязей управления организацией в целом и ее персоналом
	Умеет	комплексно решать современные проблемы управления персоналом в организации и понимает взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
	Владеет	комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом



ОПК-4 способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Знает	кадровые методики и технологии оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала
	Умеет	всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала
	Владеет	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала
ОПК-6 способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	Знает	методы использования принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
	Умеет	использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
	Владеет	принципы использования корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
ПК-36 владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесение результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Знает	инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесение результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц
	Умеет	использовать инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесения результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц
	Владеет	инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Теория организации и организационное поведение» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: решение кейсов.

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Управленческая экономика»**

Учебный курс «Управленческая экономика» разработан для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами в бизнесе».

Дисциплина включена в состав дисциплин базовой части блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ОП.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (12 часов), практические занятия (24 часа, в том числе 12 часов в интерактивной форме), самостоятельная работа студента (72 часа, в том числе на подготовку к экзамену 36 часов). Дисциплина реализуется на 1 курсе во 2 семестре.

Дисциплина «Управленческая экономика» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Теория организации и организационное поведение», «Экономика и управление: адаптационный курс» и позволяет подготовить студентов к освоению ряда таких дисциплин, как «Предпринимательство», «Экономика труда».

Содержание дисциплины «Управленческая экономика» охватывает следующий круг вопросов:

- управленческая экономика и ее роль в принятии управленческих решений;
  - спрос и предложение, эластичность спроса и предложения;
  - экономика фирмы;
  - значение издержек в управленческих решениях;
  - решения по поводу ценовой политики и объемов производства:
- совершенная конкуренция и монополия, монополистическая конкуренция и олигополия;

- управленческие решения на рынках экономических ресурсов, информация как экономический ресурс;

- проблемы правительственного воздействия на экономику.

**Цель изучения дисциплины** – получение представления о том, как фундаментальные концепции экономической теории могут применяться для принятия внутрифирменных решений. В связи с этим анализируется рыночный спрос, оптимальное использование ресурсов, решения в области ценообразования, а также более специфические вопросы, относящиеся к риску и неопределенности.

**Задачи дисциплины:**

- теоретическое освоение магистрантами знаний, связанных с рыночным равновесием и неравновесием, выявление и формулирование актуальных научных проблем спроса, предложения и потребительского поведения;

- исследование современных представлений о фирме, издержках, прибыли, бизнесе, предпринимательстве;

- приобретение практических навыков сбора, обработки и оценки информации для подготовки и принятия управленческих решений, анализ существующих форм организации управления, обоснование предложений по их совершенствованию;

- моделирование основных типов экономических и управленческих решений, которые должны принимать менеджеры применительно к распределению ограниченных ресурсов фирмы;

- приобретение систематических знаний о закономерностях, правилах и процедурах формирования организационных структур управления и экономического механизма функционирования организаций, варианты их построения, достоинства и недостатки;

- понимание механизма взаимодействия правительственных структур с коммерческими организациями.

Для успешного изучения дисциплины «Управленческая экономика» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- способность оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений;
- владеть методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций;
- способность оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления;
- способность анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса;
- знание экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способность проводить анализ конкурентной среды отрасли;
- умение применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели;
- умение находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею;
- способность оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общепрофессиональные и профессиональные компетенции (элементы компетенций).

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОК-2 готовность проявлять качества лидера и организовать работу коллектива, владеть	Знает	Базовые понятия и теории управленческой экономики
	Умеет	Использовать знания для организации работы коллектива

эффективными технологиями решения профессиональных проблем	Владеет	Навыками объяснения, а также использования теорию управленческой экономики для решения профессиональных проблем
ОПК-5 способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	Знает	Базовые принципы и модели управленческой экономики
	Умеет	Использовать знания для эффективной работы в команде, а также принятия решений
	Владеет	Навыками объяснения, а также использования принципов и моделей управленческой экономики для эффективной работы в команде, а также принятия решений
ОПК-7 владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	Знает	Функции и задачи управленческой экономики, ее роль в принятии управленческих решений
	Умеет	Использовать знания на практике для принятия управленческих решений, применять экономические законы
	Владеет	Навыками выбора оптимального управленческого решения
ОПК-9 способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Знает	Сущность и виды конкуренции, закон равновесия рынка, виды и характеристики рынков в зависимости от формы конкуренции
	Умеет	Проводить анализ конкурентной ситуации отрасли
	Владеет	Способностью определять цену и объем производства фирмы, исходя из вида конкуренции на рынке
ПК-11 владение навыками составления финансовой отчетности с учетом последствий влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности персонала на основе использования современных методов обработки деловой информации и корпоративных информационных систем	Знает	Природу и цели функционирования фирмы, производственные функции, стадии производства, виды и характеристики издержек, проблемы правительственного воздействия на экономику
	Умеет	Проводить анализ и расчеты по производственной функции, издержкам, определять оптимальный объем производства
	Владеет	Приемами макроэкономической политики стабилизации
ПК-24 умение разрабатывать программы научных исследований в сфере	Знает	Виды экономических ресурсов, их особенности и влияние
	Умеет	Использовать знания на практике для

управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели		принятия управленческих решений, определять экономические субъекты, ключевые ресурсы рынка
	Владеет	Навыками оценки и анализа различных видов рыночных и производственных ресурсов
ПК-25 умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	Знает	Особенности ценовой и производственной политики фирмы в зависимости от типа рынка, на котором она функционирует
	Умеет	Определять факторы внешней среды влияющие на деятельность фирмы, проводить их анализ
	Владеет	Навыками проведения анализа и оценки деятельности фирмы в соответствии с экономической конъюнктурой
ПК-32 владением знаниями и умениями обработки статистических данных и интерпретации полученных зависимостей в бизнес-проектах	Знает	Сущность и характеристику спроса, предложения, их эластичности, понятия потребительского выбора, полезности
	Умеет	Определять рыночное равновесие, его тип, равновесную цену, эластичность спроса и предложения
	Владеет	Способностью определять оптимальный потребительский набор, эффекты изменения при влиянии внешних факторов

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Управленческая экономика» применяются следующие методы активного/интерактивного обучения: мини-конференция, дискуссия, ситуационный анализ, экспресс-опрос.

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Методы исследований»**

Учебный курс «Методы исследований» предназначен для студентов направления подготовки 38.04.03. Управление персоналом, магистерская программа «Управление человеческими ресурсами в бизнесе».

Дисциплина «Методы исследований» включена в состав вариативной части блока «Дисциплины (модули)».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (18 часов), практические занятия (18 часов, в том числе МАО 18 часов) и самостоятельная работа (72 часа). Дисциплина реализуется на 1 курсе во 2 семестре.

Дисциплина «Методы исследований» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин бакалавриата, а также дисциплин (и их модулей) «Критическое мышление и исследования», «Экономика и управление: адаптационный курс» и позволяет подготовить студентов к выполнению научно-исследовательской работы, участию в научно-исследовательских семинарах, к подготовке и защите магистерской диссертации.

Содержание дисциплины охватывает следующий круг вопросов: стратегия, тактика и техника проведения эмпирического исследования, качественные и количественные методы сбора данных (наблюдение, интервью, фокус-группа и открытая групповая дискуссия, кейс-стади и анализ документов, визуальные источники данных, опрос, социальный эксперимент, композитные индексы, интернет-исследования), программа исследования. Особенностью дисциплины является применение подхода «обучения через практику»: в процессе реализации дисциплины магистранты под руководством преподавателя прорабатывают групповой



исследовательский проект, применяя различные техники и тактики для сбора эмпирических данных.

**Цель** – формирование у студентов комплекса компетенций в области проведения исследований с применением количественных и качественных методов сбора эмпирических данных.

**Задачи:**

- дать студентам представление о стратегии, тактике и техниках проведения эмпирического исследования, а также методологических основаниях их применения;
- ознакомить студентов с современными методами качественных и количественных методов сбора данных в менеджменте, сформировать навыки по их практическому применению;
- выработать у студентов навыки разработки программы исследования в соответствии с выбранным дизайном проекта.

Для успешного изучения дисциплины «Методы исследований» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции (части компетенций):

- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
- способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;
- способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;
- владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общепрофессиональные и профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОПК-11 умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Знает	практику применения различных методов сбора эмпирических данных; особенности качественного, количественного и смешанного дизайна исследования
	Умеет	прорабатывать контекст исследования и делать предварительную диагностику проблемы; проводить операционализацию понятий для проработки программы; критически оценивать эмпирические исследования в своей области
	Владеет	различными методами сбора эмпирических данных для проработки избранной темы научного исследования; навыками фальсификации концептуальных подходов и применения различных методик в эмпирических исследованиях
ОПК-12 умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Знает	методологические основания для проверки валидности и репрезентативности выводов и результатов исследования при применении количественных и качественных методов; пути триангуляции методов, источников и аналитических подходов для проверки валидности и репрезентативности выводов и результатов исследования
	Умеет	проводить верификацию полученных результатов, оценивать их адекватность исследовательскому вопросу, целям и задачам проекта; подбирать методики анализа полученных данных,
	Владеет	методами обоснования и разработки выборки при применении качественных и количественных методов исследования; навыками поиска подходящих методик сбора эмпирических данных, их критической оценки
ПК-24 умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и	Знает	функциональные особенности компонентов программы исследования (постановка проблемы, мотивация, вопрос, цель и задачи и т.п.)

организовать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели	Умеет	разрабатывать программу эмпирического исследования; обосновывать выбор исследовательских стратегий и тактик; выявлять возможные источники данных, оценивать их состоятельность
	Владеет	навыками выявления логических противоречий и разрывов в построении программы исследования, в том числе в ходе реализации исследования
ПК-26 владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	Знает	основные стратегии проведения исследований; организационные особенности методов сбора эмпирических данных; особенности построения выборки для различных методов исследования
	Умеет	разрабатывать и реализовывать стратегию проведения исследования, контролировать ход проведения исследования; обосновывать метод построения выборки и определения ее объема, рассчитывать объем выборки, подбирать техники контроля выборочного исследования; организовывать процесс сбора данных
	Владеет	техниками проведения наблюдения, интервью, опроса и интернет-исследований

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Методы исследований» применяются следующие методы активного и интерактивного обучения: работа в мини-группах (групповой исследовательский проект, предусматривающий коллективное решение творческих задач), тренинг по формированию практических навыков (в том числе с использованием ролевых игр), мозговой штурм и дискуссия, просмотр учебных видеофильмов, кейс-стади.

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Технологии управления персоналом»**

Учебный курс «Технологии управления персоналом» предназначен для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Управление человеческими ресурсами в бизнесе».

Дисциплина «Технологии управления персоналом» включена в состав вариативной части.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 6 зачетных единиц, 216 часов. Учебным планом предусмотрены практические занятия (72 часа), самостоятельная работа (144 часов, в том числе 36 часов на подготовку к экзамену). Дисциплина реализуется на 1 и 2 курсе во 2 и 3 семестре.

Дисциплина «Технологии управления персоналом» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Теория организации и организационное поведение», «Технологии принятия кадровых решений» и позволяет подготовить студентов к освоению ряда таких дисциплин, как «Управление организационной культурой» и «Практика по получению профессиональных умений и опыта в проектной деятельности».

Содержание дисциплины состоит из четырех разделов и охватывает следующий круг вопросов:

1. Современный подход к управлению персоналом. Кейс-стади «Построение системы управления персоналом: с чего начать?». Деловая игра «Формирование коллектива». Деловая игра «Стили управления». Учебное видео-кейс «Навыки эффективной работы».

2. Технологии управления персоналом организации. Современные технологии оценки и аттестации персонала. Система сбалансированных показателей. Технология 360° (90°, 180°, 270°, 350°, 540°, 720°). Технология ассесмент-центра. Технология ранжирования. Технология субъективного оценивания квалификационных требований к должности. Методы анализа

деятельности. Управление по целям и управление по результатам. «Современные технологии обучения и повышения квалификации персонала». Технология смешанного, разноуровневого, проблемного, проектного обучения. Технология обучения как исследования. Технология использования в обучении игровых методов. Технология обучения в сотрудничестве. Система инновационной оценки «портфолио». Современные информационные технологии управления персоналом. Информационный контур управления персоналом. Системы поддержки принятия решений в управлении персоналом.

3. Управление поведением персонала организации. Деловая игра «Поведение личности в группах». Анализ учебного видео «Правильное поведение в конфликтных ситуациях». Анализ видео-кейса «Формальные и неформальные коммуникации».

4. Мировые управленческие технологии: Scrum-Agile методология управления проектами; Метод контрольных рубежей Stage-Gate; Бережливое производство (Lean production); Стандарты работы логистических систем компаний; Minimum Viable Product (минимально жизнеспособный продукт); Система менеджмента качества; Теория ограничения систем; Бюджетирование (budgeting); Поддержка, ремонт и обновление MRO; Управление знаниями; Управление по проектам Project Management Body of Knowledge, PMBoK (1996); Профайлинг; Креативная методология. Матрица компетенций (латеральное мышление; дизайн-мышление; ТРИЗ; CRAFT); Разработка моделей компетенций 2025 (алгоритм); Оценка персонала Производительность труда в цифровой экономике.

**Цель** – создание условий для овладения магистрантами теоретическими знаниями в области современных технологий управления персоналом и практическими навыками, необходимыми для решения профессиональных задач.

**Задачи:**

- получить представление о современных технологиях управления персоналом и отработать навыки эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;

- освоить методы и программные средства обработки деловой информации, анализа деятельности по управлению персоналом, способы взаимодействия со службами информационных технологий и получить представление об эффективном использовании корпоративных информационных систем;

- научиться разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;

- получить представление о способах разработки и направлениях внедрения политики адаптации персонала организации;

- освоить технологии разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом.

Для успешного изучения дисциплины «Технологии управления персоналом» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- готовность проявлять качества лидера и организовать работу коллектива, владеть эффективными технологиями решения профессиональных проблем;

- готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;

- владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;

- владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем;

- умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;

- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

- умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения;

- владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общепрофессиональные и профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОПК-7 владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	Знает	современные технологии управления персоналом
	Умеет	применять современные технологии управления персоналом в профессиональной деятельности
	Владеет	навыками использования современных технологий управления персоналом для эффективной (успешной) реализации их в своей профессиональной деятельности и решения профессиональных задач
ОПК-10 владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способность взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные	Знает	методы и программные средства обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом
	Умеет	обрабатывать деловую информацию, анализировать деятельность и управлять персоналом, взаимодействовать со службами информационных технологий
	Владеет	навыками эффективного использования корпоративных информационных систем методами и программными средствами обработки деловой информации, анализом деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно

системы		использовать корпоративные информационные системы
ПК-3 умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Знает	основы разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора персонала
	Умеет	разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
	Владеет	навыками разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
ПК-4 умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	Знает	основы разработки и внедрения политики адаптации персонала организации
	Умеет	разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации
	Владеет	навыками и умениями разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации
ПК-10 умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Знает	технологии разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом
	Умеет	разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом
	Владеет	навыками разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Технологии управления персоналом» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: тестирование, деловая игра, видео-кейс задачи.



## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Социальная и кадровая политика государства и организации»**

Учебный курс «Социальная и кадровая политика государства и организации» предназначен для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Управление человеческими ресурсами в бизнесе».

Дисциплина «Социальная и кадровая политика государства и организации» включена в состав вариативной части блока «Дисциплины (модули)».

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (18 часов), практические занятия (18 часов), самостоятельная работа (108 часов, в том числе 36 часов на подготовку к экзамену). Дисциплина реализуется на 1 курсе в 1 семестре.

Дисциплина «Социальная и кадровая политика государства и организации» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Основы управления персоналом», «Управленческие решения», «Управление социальным развитием персонала», «Экономика и управление: адаптационный курс», «Теория организаций и организационное поведение» и позволяет подготовить студента к освоению ряда таких дисциплин, как «Технологии управления персоналом», «Стратегическое управление человеческими ресурсами».

Содержание дисциплины состоит из двух разделов и охватывает следующий круг вопросов:

1. Социальная и кадровая политика государства: сущность, основные принципы и категории. Социальная и кадровая политика государства: субъекты и уровни, формирование и реализация социальной и кадровой политики государства и организации. Роль и место внебюджетных фондов

социального страхования в реализации социальной и кадровой политики государства.

2. Состояние кадрового потенциала и кадрового корпуса государственной кадровой службы. Влияние органов государственного и муниципального управления на развитие трудовых ресурсов территорий, конкурентные преимущества в области управления персоналом. Роль интеллектуального капитала персонала в реализации конкурентной стратегии управления персоналом в государственной службе. Нравственная основа государственной кадровой политики

**Цель** - формирование основных понятий и подходов в области государственной социальной и кадровой политики; представления о структуре общественного устройства, практических навыков интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы общества, организации, находить пути их решения, разрабатывать, формировать конкурентную стратегию управления персоналом с учетом региональных социально-экономических, демографических, этнических и других особенностей, а также интеграционных процессов вхождения России в ВТО и другие международные ассоциации и организации.

**Задачи:**

- освоение теоретических основ научных методов и методик, понятийного аппарата и системных подходов к эффективной реализации современных концепций государственной социальной и кадровой политики, разработки конкурентной стратегии управления персоналом;
- содействие пониманию происходящих процессов и явлений в общественной жизни, умению объективно оценивать социальное состояние российского общества, ориентироваться в его внутренних проблемах;
- ознакомление будущих менеджеров с содержанием кадровой работы в государственном органе (организации), а также изучение современных форм мотивации персонала и условий их эффективного применения, методов

подбора, расстановки, оценки и аттестации сотрудников государственных органов;

- формирование умений и практических навыков, необходимых для разработки локальных кадровых процессов с учетом развития территорий РФ;

- обучение будущих специалистов практическим навыкам разработки, реализации и оценки эффективности управленческих кадровых решений, направленных на стратегии развития использования кадрового потенциала организации;

- освоение основных направлений, разработка современных моделей и методов государственной кадровой политики, а также ее взаимосвязи с социальной, экономической и институциональной политикой;

- оценка проблем и рисков управления персоналом предприятия с целью повышения конкурентных преимуществ;

- изучение, апробация и внедрение современных зарубежных кадровых технологий выявления и устранения проблем конкурентоспособности управления персоналом организации, органов государственного и муниципального управления;

- разработка новых методов и инструментов проведения исследований, позволяющих усовершенствовать конкурентную стратегию управления персоналом, кадровым корпусом государственных органов;

- подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по вопросам формирования и реализации государственной социальной и кадровой политики, развития конкурентной стратегии управления персоналом организации;

- изучение зарубежного опыта формирования и реализации социальной и кадровой политики государства и организации.

Для успешного изучения дисциплины «Социальная и кадровая политика государства и организации» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- способность диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации;
- знания миграционного права – касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.);
- знания требования и владения навыками по обеспечению защиты персональных данных сотрудников;
- владение навыками работы с внешними организациями (Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения);
- владение навыками ведения взаимодействия по социальным вопросам с административными, государственными, общественными организациями, профсоюзами и трудовым коллективом;
- способность и готовность участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учётом фактической корпоративной социальной политики, экономического состояния и общих целей развития организации;
- знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умение применять их на практике;
- знание основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике;
- способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;
- готовность к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общепрофессиональные и профессиональные компетенции (элементы компетенций):

<b>Код и формулировка компетенции</b>	<b>Этапы формирования компетенции</b>	
ОПК-4 способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Знает	основы всесторонней оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала
	Умеет	всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала
	Владеет	навыками всестороннего анализа и оценки задачи повышения эффективности использования и развития персонала
ОПК-9 способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Знает	особенности влияния макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации, основные методы измерения трудового потенциала общества, организации и работника, направления государственной социальной и кадровой политики, их взаимосвязь с кадровой политикой организации
	Умеет	оценить воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации, исследуя рынок труда и экономическую, социальную активность населения, отдельных коллективов; выявлять современные тенденции и проблемы в вопросах оплаты труда персонала с учетом социальной составляющей, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия персонала
	Владеет	способностью оценивать эффективность деятельности органов государственного и муниципального управления, направленную на развитие трудовых ресурсов территории, отдельной организации, определяемую умением применить понятийно-категориальный аппарат, навыки расчетов баланса трудовых ресурсов, планирования и прогнозирования, использования рабочей силы с учетом региональной специфики
ПК-1 умение разрабатывать	Знает	философию и концепцию управления персоналом, теоретические основы бюджетного, страхового,

философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владение навыками их внедрения и реализации		трудового законодательства применительно к вопросам социальной, кадровой политики государства и организации, рынок труда, способы оплаты труда, их взаимоувязку с системой социальных гарантий, существующих в коллективе, и действующих в рамках корпоративной социальной политики
	Умеет	разрабатывать концепции управления персоналом, выстраивать корпоративную кадровую, социальную политику в организации с учетом социальных гарантий, сложившихся в коллективе и закрепленных законодательно, в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации
	Владеет	умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации, основами социальной защиты населения, навыками их внедрения и реализации в коллективе, механизмами решения проблем, возникающих с учетом применений знаний законодательства в области социального страхования, использования социальных гарантий государства в вопросах повышения производительности труда, конкурентоспособности организации и персонала
ПК-35 владение знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя	Знает	основы проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя
	Умеет	проектировать эффективную кадровую политику, поддерживающую позитивный имидж организации как работодателя
	Владеет	знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Социальная и кадровая политика государства и организации» применяются следующие методы активного/интерактивного обучения: выполнение практических работ, организация и участие в работе круглых столов; проектная деятельность; подготовка эссе, составление аналитических обзоров; участие в социологических опросах, организация и участие в

проведение выставок и различных мероприятий «Развитие карьеры»,  
публикационная активность.

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Экономика труда»**

Учебный курс «Экономика труда» предназначен для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Управление человеческими ресурсами в бизнесе».

Дисциплина «Экономика труда» включена в состав обязательных дисциплин вариативной части. Блока «Дисциплины (модули)».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (18 часов), практические занятия (18 часов, в том числе МАО 9 часов), самостоятельная работа студентов (36 часов, в том числе на подготовку к экзамену 36 часов). Дисциплина реализуется на 2 курсе в 3 семестре.

Дисциплина «Экономика труда» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Управленческая экономика», «Skills for Study in Economics and Management (Академические навыки в области экономики и менеджмента)» и позволяет подготовить студента к освоению ряда таких дисциплин как «Ведение бизнеса в Азии», «Предпринимательство», а также к прохождению практики по получению профессиональных умений и опыта в проектной деятельности.

Содержание дисциплины состоит из трех разделов охватывает следующий круг вопросов:

1. Социально-трудовые отношения. Формирование рынка труда. Содержание и особенности рынка труда. Заработная плата и ее функции. Мобильность рабочей силы на рынке труда. Особенности безработицы в рыночной экономике. Особенности занятости в рыночной экономике. Методы государственного регулирования рынка труда. Социальное партнерство и его формы.

2. Доходы и уровень жизни населения. Формы доходов населения. Тенденции изменения доходов и уровня жизни в рыночной экономике.



Прожиточный минимум. Индекс человеческого развития. Проблема бедности. Абсолютная, относительная и субъективная концепции бедности.

3. Реформирование системы социальной защиты и отраслей социальной сферы. Социальная защита населения. Государственный и негосударственные Фонды социальной защиты населения. Направления реформирования социальной защиты. Государственные программы федерального, регионального и муниципального уровней. Реформирование отраслей социальной сферы. Реформирование образования. Реформирование здравоохранения. Реформирование жилищного сектора.

**Цель** – формирование у магистрантов элементов компетенций по пониманию действующей в рыночной экономике системе общественных отношений, обеспечивающей воспроизводство, обмен и использование труда, опосредуемой соотношением его спроса и предложения.

**Задачи:**

- определить содержание и особенности рынка труда;
- сделать анализ степени влияния методов государственного регулирования на современный рынок труда;
- систематизировать взаимовлияние доходов и уровня жизни населения с проблемой бедности;
- сформулировать основные направления реформы системы социальной защиты и отраслей социальной сферы.

Для успешного изучения дисциплины «Экономика труда» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- готовность проявлять качества лидера и организовать работу коллектива, владеть эффективными технологиями решения профессиональных проблем;
- владением навыками составления финансовой отчетности с учетом последствий влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности персонала на основе использования

современных методов обработки деловой информации и корпоративных информационных систем;

- владением знаниями и умениями обработки статистических данных и интерпретации полученных зависимостей в бизнес-проектах.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-9 способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Знает	оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
	Умеет	разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
	Владеет	способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
ПК-12 владением навыками регулирования сложной системой отношений, возникающих между людьми в процессе их как производственной, так и хозяйственно-экономической, социальной, политической и других форм общественной деятельности, нацеленной на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества на принципах социального партнерства	Знает	процесс как производственной, так и хозяйственно-экономической, социальной, политической и других форм общественной деятельности, нацеленной на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества на принципах социального партнерства
	Умеет	регулировать сложную систему отношений, возникающих между людьми в процессе их как производственной, так и хозяйственно-экономической, социальной, политической и других форм общественной деятельности, нацеленной на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества на принципах социального партнерства
	Владеет	навыками регулирования сложной системой отношений, возникающих между людьми в процессе их как производственной, так и хозяйственно-экономической, социальной, политической и других форм общественной деятельности, нацеленной на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества на принципах социального партнерства

ПК-31 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом	Знает	профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом
	Умеет	преподавать специализированные дисциплины, формирующие профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом
	Владеет	навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом
ПК-33 владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	Знает	систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области
	Умеет	формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике
	Владеет	навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Экономика труда» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: подготовка докладов и презентаций, выполнение индивидуальных заданий.

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Технология принятия кадровых решений»**

Учебный курс «Технология принятия кадровых решений» предназначен для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Управление человеческими ресурсами в бизнесе».

Дисциплина «Технология принятия кадровых решений» включена в состав вариативной части блока «Дисциплины (модули)».

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Учебным планом предусмотрены практические занятия (36 часов, в том числе МАО 18 часов), самостоятельная работа (72 часа, в том числе 36 часов на подготовку к экзамену). Дисциплина реализуется на 1 курсе во 2 семестре.

Дисциплина «Технология принятия кадровых решений» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Skills for Study in Economics and Management (Академические навыки в области экономики и менеджмента)», «Критическое мышление и исследование», «Экономика и управление: адаптационный курс», «Теория организаций и организационное поведение» и позволяет подготовить студентов к освоению ряда таких дисциплин, как «Технологии управления персоналом», «Управление организационной культурой».

Содержание дисциплины состоит из трех разделов и охватывает следующий круг вопросов:

1. Основы разработки, принятия и реализации управленческих кадровых решений; изучение методов анализа, прогнозирования, оптимизации и экономического обоснования управленческого кадрового решения;

2. Формирование навыков разработки, принятия и реализации управленческих решений в условиях неопределенности внешней и внутренней среды; изучение инновационных технологий разработки, принятия, реализации и мотивации качественного управленческого решения;

3. Выработка умений оценивать варианты альтернативных кадровых решений; формирование практических навыков разработки мероприятий по реализации кадровых решений; получение навыков оценки эффективности кадровых управленческих решений.

**Цель** - формирование у будущих выпускников комплекса знаний, умений и навыков в области разработки, обоснования и принятия управленческих кадровых решений для формирования и эффективного функционирования инновационно-активного кадрового потенциала.

**Задачи:**

- изучение основного содержания понятий, методов технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений;
- ознакомление с особенностями организационных форм функционирования персонала в условиях инновационного развития предприятия;
- формирование ясного представления о механизме и технологиях кадровых новшеств как объектов инновационной деятельности;
- получение комплексных знаний об управленческих технологиях внедрения кадровых инноваций;
- выработка навыков практического применения полученных знаний по
- технологиям разработки, обоснования и принятия кадровых решений.

Для успешного изучения дисциплины «Технологии принятия кадровых решений» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- способность творчески адаптировать достижения зарубежной науки, техники и образования к отечественной практике, высокая степень профессиональной мобильности;
- готовность проявлять качества лидера и организовать работу коллектива, владеть эффективными технологиями решения профессиональных проблем;
- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;

- владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом;

- способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общепрофессиональные и профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка	Этапы формирования компетенции	
ОПК-8 владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления	Знает	методику определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом
	Умеет	использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем
	Владеет	методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем
ПК-2 умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии	Знает	направления и задачи развития и повышения эффективности системы и технологии управления персоналом в организации
	Умеет	оценивать эффективность кадрового потенциала организации и планировать мероприятия по основным направлениям ее повышения
	Владеет	методами сбора информации и оценки интеллектуального капитала персонала организации, приемами повышения его отдачи и эффективности

ПК-27 умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	Знает	как формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других
	Умеет	проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других
	Владеет	умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Технология принятия кадровых решений» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: аудиовизуальные технологии обучения, мастер-классы, учебные дискуссии, технологии развития критического мышления, рефлексивные технологии, технологии проектной деятельности, деловые игры.

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Развитие персонала: управление талантами и карьерой»**

Учебный курс «Развитие персонала: управление талантами и карьерой» предназначен для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Управление человеческими ресурсами в бизнесе».

Дисциплина «Развитие персонала: управление талантами и карьерой» включена в состав вариативной части блока «Дисциплины (модули)».

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов.

Учебным планом предусмотрены: практические занятия (36 часов, в том числе МАО 18 часов), самостоятельная работа (72 часа, в том числе 36 часов на подготовку к экзамену). Дисциплина реализуется на 2 курсе в 3 семестре.

Дисциплина «Развитие персонала: управление талантами и карьерой» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Управление персоналом», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» и позволяет подготовить студентов к освоению ряда таких дисциплин, как «Технология принятия кадровых решений», «Стратегическое управление человеческими ресурсами».

Содержание дисциплины состоит из трех разделов и охватывает следующий круг вопросов:

1. Основы профессионального самоопределения личности; этапы развития личности профессионала и профессиональной адаптации;
2. Основы карьерного консультирования и управления талантами; основы профессиографии; изучение склонностей и интересов;
3. Основы профконсультирования; профессиональная и карьерная мотивация; управление талантами; основы карьерного консультирования.



**Цель** – формирование у студентов специальных компетенций по развитию персонала, управлению талантами и карьерой, способствующих саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.

**Задачи:**

- ознакомление студентов с наиболее важными теоретическими и практическими аспектами работы с персоналом в области развития персонала, управления талантами и карьерой;
- ознакомление с современными концепциями, технологиями, этапами и особенностями процесса развития персонала;
- отработка умений реализовывать технологии развития персонала правильно организовывать процедуру тестирования, консультирования, аудита персонала и профессионально интерпретировать данные;
- формирование аналитических и рефлексивных навыков необходимые для понимания принципов и создания условий развития персонала, управления талантами и карьерой.

Для успешного изучения дисциплины «Развитие персонала: управление талантами и карьерой» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;
- знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка	Этапы формирования компетенций
--------------------	--------------------------------

<b>КОМПЕТЕНЦИИ</b>		
ПК-5 умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	Знает	как разрабатывать и внедрять политику обучения развития персонала организации
	Умеет	разрабатывать и внедрять политику обучения развития персонала организации
	Владеет	приемами разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации
ПК-6 умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Знает	как определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
	Умеет	определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
	Владеет	умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
ПК-28 умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	Знает	как разрабатывать образовательные программы учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
	Умеет	разрабатывать образовательные программы учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
	Владеет	навыками разработки образовательных программ учебно-методических комплексов и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
ПК-29 владение современными образовательными технологиями, навыки организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умение использовать их в процессе обучения	Знает	современные образовательные технологии критерии оценки эффективности образовательных процессов и возможности использовать их в процессе обучения
	Умеет	использовать в процессе обучения современные образовательные технологии, навыки организации управления и оценки эффективности образовательных процессов
	Владеет	современными образовательными технологиями навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов умением использовать их в процессе обучения
ПК-30 владение навыками наставничества, способности вдохновлять других на развитие персонала и организации	Знает	основы наставничества и способности вдохновлять других на развитие персонала и организации
	Умеет	вдохновлять других на развитие персонала организации
	Владеет	навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала

		организации
--	--	-------------

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Развитие персонала: управление талантами и карьерой» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: круглый стол, творческое задание, дискуссия, деловая игра, проектирование.

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами»**

Учебный курс «Стратегическое управление человеческими ресурсами» предназначен для магистров направления подготовки 38.04.03. «Управление персоналом. Управление человеческими ресурсами в бизнесе».

Дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами» включена в состав базовой части (Б1.В.ДВ.01.01).

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часа. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (18 часов), практические занятия (18 часов), самостоятельная работа (72 часов). Дисциплина реализуется на 2 курсе в 3 семестре.

Дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения «Управление персоналом», «Технологии управления персоналом», «Развитие персонала», и позволяет подготовить магистра к освоению ряда таких дисциплин, как «Стратегический менеджмент», «Управление организационной культурой».

Содержание дисциплины состоит из четырех разделов и охватывает следующий круг вопросов:

1. Предмет и задачи курса. Персонал предприятия как объект управления. Классификация персонала. Типы организаций и организационная структура. Роль служб персонала и линейных руководителей в системе управления человеческими ресурсами. Аутсорсинг функций по управлению человеческими ресурсами. Определение управления человеческими ресурсами (УЧР). Сходство и различия между УЧР и управлением персонала. Концепция человеческого капитала. Система человеческих ресурсов. Философия УЧР. Стратегия УЧР. Факторы, влияющие на стратегию УЧР. Особенности стратегии управления человеческими ресурсами в компаниях различных стран. Понятие и направления политики УЧР. Формирование и пересмотр политики УЧР. Роль служб персонала и руководителей младшего

уровня в реализации политики УЧР. Стадии развития организации и политика УЧР. Организационная культура и ее типы. Взаимосвязь политики УЧР и организационной культуры. Формирование HR-бренда. Особенности формирования политики УЧР в отраслях бизнеса.

2. Цели и задачи планирования в системе УЧР. Уровни кадрового планирования. Основные этапы планирования. Классификация персонала. Определение потребности в персонале (количественный и качественный анализ ЧР). Аутсорсинг и аутстаффинг. Требования к должности и их разработка. Понятие компетенций. Анализ причин текучести кадров. Методы прогнозирования потребностей в человеческих ресурсах. Нормирование и основные виды норм. Значение подбора и отбора персонала в управлении человеческими ресурсами. Основные этапы подбора и отбора персонала. Источники привлечения кандидатов. Анализ рекомендаций и резюме кандидатов. Профессиональная ориентация. Структура интервью с кандидатом. Основные ошибки при проведении интервью. Методы оценки кандидатов на работу. Медицинское освидетельствование. Принятие решения о приеме на работу. Трудовой договор. Испытательный срок. Понятие «адаптация персонала» и «организационная социализация». Цели и задачи адаптации персонала. Продолжительность адаптационного периода. Первичная и вторичная адаптация персонала. Виды адаптации персонала. Факторы, влияющие на процесс адаптации персонала. Теория поколений. Особенности адаптации различных категорий персонала. Наставничество, коучинг. Программы адаптации персонала. Анализ результатов адаптации персонала.

Основные направления развития человеческих ресурсов организации. Взаимосвязь развития ЧР с другими процессами в системе управления человеческими ресурсами. Модель систематического (непрерывного) обучения персонала. Определение потребности в обучении. Определение затрат на обучение. Характеристика основных форм и методов обучения, их преимущества и недостатки. Оценка результатов обучения. Разработка планов

и программ обучения. Корпоративный Университет. Понятие и этапы профессиональной карьеры. Управление талантами. Формирование и управление кадровым резервом. Особенности работы с различными группами кадрового резерва.

3. Трудовая мотивация и управление вознаграждением. Цели управления вознаграждением. Факторы, влияющие на трудовую мотивацию. Типы мотивации работников: типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова. Структура компенсационного пакета. Нормативно-правовое регулирование заработной платы, льгот и компенсаций. Психологический контракт. Формы оплаты труда. Стимулирование труда. Основные виды и методы стимулирования. Социальный пакет и его формирование. Разработка и внедрение системы стимулирования. Основные методы оценки труда: ранжирование, балльный метод, метод классификации (градации) видов труда, грейдинг. Ключевые показатели деятельности (KPI). Управление вознаграждением отдельных категорий персонала. Цели и задачи оценки деятельности сотрудников. Основные методы оценки: формализованные (анкетирование, тестирование, шкалы оценки), неформализованные (собеседование, экспертная оценка, наблюдение, методика «360 градусов»), комбинированные (центр оценки, управление по целям). Аттестация персонала. Нормативно-правовое регулирование аттестации работников. Виды аттестации. Процедура аттестации. Обязательные условия проведения аттестации. Подведение итогов аттестации. Высвобождение персонала. Метод функционально-стоимостного анализа, цели и задачи. Этапы функционально-стоимостного анализа. Факторы, влияющие на повышение экономической эффективности системы УЧР. Анализ организационной структуры, целей и функций подразделений. Положение о подразделении. Структура затрат на персонал и ее анализ. Мероприятия по совершенствованию системы УЧР. Оценка социальной эффективности мероприятий по совершенствованию системы УЧР. Разработка и внедрение плана организационных изменений по оптимизации системы УЧР.

4. Коллектив как социальная группа. Классификация групп в организации. Групповые процессы. Групповые эффекты. Стадии развития групп. Определение понятий «команда» и «командообразование». Отличие команды от группы людей. Основные функции команды. Критерии успешной команды. Жизненный цикл команды. Ролевое взаимодействие в команде по М. Белбину. Метод оценки ролевых позиций участников команды. Понятие и роль конфликта в организации. Уровни конфликтов в организации. Причины конфликтов. Прогнозирование конфликтов. Моббинг. Профилактика и завершение конфликтов. Стратегии выхода из конфликтов.

**Цель** – повысить качества стратегического мышления магистров на основе приобретения необходимых знаний и навыков применения инструментов стратегического управления человеческими ресурсами.

**Задачи :**

- сформировать теоретические знания о концепциях, функциях и методах стратегического управления человеческими ресурсами (СУЧР);

- развить практические навыки в области современных персонально-технологий, касающихся планирования, подбора, расстановки, адаптации, мотивации, оценки и развития человеческих ресурсов;

- тренинг умений разрабатывать и реализовывать кадровые решения в рамках управления человеческими ресурсами предприятий.

Для успешного изучения дисциплины « Стратегическое управление человеческими ресурсами» у магистров должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- - способность к самосовершенствованию и саморазвитию в профессиональной сфере, к повышению общекультурного уровня;

- готовность интегрироваться в научное, образовательное, экономическое, политическое и культурное пространство России и АТР;

- способность проявлять инициативу и принимать

ответственные решения, осознавая ответственность за результаты своей профессиональной деятельности;

- способность использовать современные методы и технологии (в том числе информационные) в профессиональной деятельности;

- способность к самоорганизации и самообразованию;

- умение пользоваться нормативными документами в своей профессиональной деятельности, готовность к соблюдению действующего законодательства и требований нормативных документов;

- способность осуществлять сбор, хранение, обработку и оценку информации, необходимой для организации и управления профессиональной деятельностью; применять основные методы и средства получения, хранения, переработки информации и работать с компьютером как со средством управления информацией;

В результате изучения данной дисциплины у магистров формируются следующие общекультурные и профессиональные компетенции (элементы компетенций): ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ПК-6, ПК-34.

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОПК-3 владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	Знает	современные проблемы управления персоналом в организации и взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
	Умеет	Ориентироваться в проблемах управления персоналом в организации и взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
	Владеет	навыками определения приоритетных для решения проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
ОПК-4 способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности	Знает	этапы и методы формирования личности, знает как всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала



использования и развития персонала	Умеет	всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонал
	Владеет	современными персонал-технологиями всестороннего рассматривания и оценивания задачи повышения эффективности использования и развития персонал
ОПК-5 способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	Знает	сущность и этапы формирования команды профессионалов, методы эффективной работы в командах, методы отстаивания своей позиции, убеждения и нахождения компромиссных и альтернативных решения
	Умеет	Умеет разрабатывать планы и создавать эффективные команды, работать в них, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения
	Владеет	Владеет практическими навыками создания эффективных команд, работы в них, отстаивания своей позиции, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения
ПК-6 умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;	Знает	цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
	Умеет	формулировать цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
	Владеет	навыками формулирования целей, задач и видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
ПК-34 способность разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности	Знает	как разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности
	Умеет	разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности
	Владеет	навыками внедрения в практику деятельности организации обоснованных проектов совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности

--	--	--

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Управление человеческими ресурсами» применяются следующие методы активного и интерактивного обучения: дискуссия, деловая игра, мозговой штурм, разработка и презентация проекта, анализ кейсов, творческое задание.

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Ведение бизнеса в Азии»**

Учебный курс «Ведение бизнеса в Азии» предназначен для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, магистерская программа «Управление человеческими ресурсами в бизнесе».

Дисциплина «Ведение бизнеса в Азии» включена в состав вариативной части блока «Дисциплины (модули)» и является дисциплиной по выбору.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (9 часов, в том числе с применением МАО 9 часов), практические занятия (27 часов, в том числе с применением МАО 27 часов), самостоятельная работа (72 часа). Дисциплина реализуется на 2 курсе в 3 семестре и завершается зачетом.

Изучение дисциплины «Ведение бизнеса в Азии» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплины «Экономика и управление: адаптационный курс», «Теория организаций и организационное поведение» и позволяет подготовить студентов к освоению дисциплины «Предпринимательство».

Содержание дисциплины состоит из пяти тем и охватывает следующий круг вопросов: понятие и особенности международного бизнеса; характеристика рынка стран АТР; особенности рынков Китая, Японии, Кореи, США, Вьетнама, Сингапура, Гонконга; культурные особенности азиатских стран; опыт российских компаний на азиатских рынках.

**Цель** изучения дисциплины «Ведение бизнеса в Азии» – формирование у обучающихся системного представления о предпринимательских возможностях и сложностях выхода российских компаний на рынки стран АТР.

### **Задачи:**

- Изучить теоретические основы международного бизнеса;

- Изучить особенности рынка стран АТР в целом и отдельных стран, в частности;

- Проанализировать опыт российских компаний на азиатских рынках.

Для успешного изучения дисциплины «Ведение бизнеса в Азии» у студентов должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- способность творчески адаптировать достижения зарубежной науки, техники и образования к отечественной практике, высокая степень профессиональной мобильности;

- умение быстро осваивать новые предметные области, выявлять противоречия, проблемы и выработать альтернативные варианты их решения;

- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;

- способностью определения перспектив развития организации на основе оценки положения компании на рынке и тенденции влияния факторов внешней среды.

В результате изучения данной дисциплины у студентов формируются следующие общепрофессиональные и профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОПК-5 – способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	знает	основные социальные, этнические, конфессиональные и культурные отличия стран АТР
	умеет	определять стратегию взаимодействия с коллективом или внешним окружением, исходя из социальных, этнических, конфессиональных и культурных отличий его представителей
	владеет	приемами определения и учета в процессе взаимодействия социальных, этнических,

		конфессиональных и культурных отличий членов коллектива или представителей внешнего окружения
ПК-34 – способность разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности	знает	актуальные тенденции на рынках стран АТР и их влияние на систему управления персоналом в организации-участнике рынка
	умеет	определять возможности и перспективы развития бизнеса в странах АТР и оценивать влияние на систему управления персоналом в организации-участнике рынка
	владеет	методами определения возможностей и перспектив развития бизнеса в странах АТР и оценки их влияния на систему управления персоналом в организации-участнике рынка

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Ведение бизнеса в Азии» применяются следующие методы активного/интерактивного обучения: деловая игра; решение кейсов, дискуссия, перевернутый класс.

## Аннотация к рабочей программе дисциплины «Предпринимательство»

Учебный курс «Предпринимательство» предназначен для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, магистерская программа «Управление человеческими ресурсами в бизнесе».

Дисциплина «Предпринимательство» включена в состав вариативной части блока «Дисциплины (модули)» и является дисциплиной по выбору.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (9 часов, в том числе с применением МАО 9 часов), практические занятия (27 часов, в том числе с применением МАО 27 часов), самостоятельная работа (72 часа). Дисциплина реализуется на 2 курсе в 3 семестре и завершается зачетом.

Изучение дисциплины «Предпринимательство» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплины «Экономика и управление: адаптационный курс», «Теория организаций и организационное поведение» и позволяет подготовить студентов к освоению дисциплины «Ведение бизнеса в Азии».

**Содержание** дисциплины состоит из девяти тем, и охватывает следующий круг вопросов: определение предпринимательства; предпринимательство как процесс; важность предпринимательства для экономики и общества: почему становятся предпринимателями; различные типы предпринимателей; различия между предпринимателями и корпоративными менеджерами; эффектуация против каузации: основные принципы эффектуации; сегментация и выделение целевой аудитории; понятие ценностного предложения, формирование ценностного предложения; Customer Discovery; Lean Canvas; проблемные и решенческие интервью; трекшн-карта и экономика стартапа; финансы стартапа; бизнес-

модель; маркетинговые коммуникации и PR стартапа; подготовка питча для инвестора.

**Целью** изучения дисциплины «Предпринимательство» является получение набора навыков, необходимых для развития предпринимательского мышления и предпринимательского поведения. В рамках дисциплины читается курс лекций, проводятся практические занятия, позволяющие углубить теоретические знания по отдельным темам, принимается зачет. При этом используется динамичный, а также комплексный междисциплинарный подход к обучению в области предпринимательства на основе современных мировых достижений.

**Задачи.** К концу изучения курса студенты должны:

1. Осознать предпринимательский потенциал внутри себя и других в их среде;
2. Понять роль предпринимательства в обществе, на уровне организации, и в личной жизни;
3. Понимать фундаментальную важность ключевых значений в объяснении предпринимательского успеха;
4. Понимать процесс и природу предпринимательства, способы управления процессом;
5. Определять и применять много способов, в которых проявляется предпринимательство, в том числе старт-ап контекстах, корпоративных контекстах, социальных контекстах, контекстах общественного сектора и др.;
6. Уметь оценить бизнес-возможность и ее реалистичность;
7. Оценивать характер инновационных бизнес-моделей, которые могут быть превращены в устойчивые предприятия.

Для успешного изучения дисциплины «Предпринимательство» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции (элементы компетенций):

- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;

- готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;
- умение работать в проектных междисциплинарных командах, в том числе в качестве руководителя;
- способностью генерировать идеи в научной и профессиональной деятельности;
- готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;
- умение быстро осваивать новые предметные области, выявлять противоречия, проблемы и вырабатывать альтернативные варианты их решения

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общепрофессиональные и профессиональные компетенции (элементы компетенций).

<b>Код и формулировка компетенции</b>	<b>Этапы формирования компетенции</b>	
ОПК-5 – способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	Знает	Основные понятия и категории в сфере корпоративного предпринимательства, особенности вовлечения персонала в корпоративное предпринимательство и стартапы
	Умеет	Определять и применять способы эффективной работы в командах
	Владеет	Инструментами создания команд профессионалов
ПК-4 – способность анализировать и формировать предпринимательскую ориентацию	Знает	Роль предпринимательства в обществе, на уровне организации, и в личной жизни Понятие «предпринимательская ориентация» и связанные с ним категории
	Умеет	Оценивать предпринимательский потенциал



организации		внутри себя и других в их среде
	Владеет	Способами и инструментами управления предпринимательским процессом
ПК-32 – владение знаниями и умениями обработки статистических данных и интерпретации полученных зависимостей в бизнес-проектах	Знает	Процесс и природу предпринимательства
	Умеет	Оценивать бизнес-возможность и ее реалистичность
	Владеет	Инструментами определения перспектив развития организации в сфере предпринимательской деятельности на основе оценки положения компании на рынке и тенденций влияния факторов внешней среды
ПК-34 – способность разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности	Знает	Современные методы совершенствования системы и технологии работы с персоналом в предпринимательских процессах
	Умеет	Рассчитывать потенциальный уровень доходов проекта (стартапа) Выявлять факторы (драйверы) роста доходов. Выявлять внешние и внутренние ограничения для финансового роста проекта (стартапа).
	Владеет	Инструментами расчёта потенциального уровня доходов проекта (стартапа), постоянных и переменных издержек.
ПК-36 – владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации	Знает	Ключевые значения в объяснении предпринимательского успеха
	Умеет	Оценивать предпринимательский потенциал внутри себя и других в их среде, и доносить результаты этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц

и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Владеет	Инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие предпринимательских процессов организации
--	---------	---

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Предпринимательство» применяются следующие методы активного/интерактивного обучения: проблемная лекция; деловая игра; кейс-стади; дискуссия, перевернутый класс.

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Труд и социальное партнерство»**

Дисциплина «Труд и социальное партнерство» предназначена для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерской программы «Управление человеческими ресурсами в бизнесе».

Дисциплина «Труд и социальное партнерство» входит в состав дисциплин по выбору вариативной части.

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Учебным планом предусмотрены практические занятия (36 часов, в том числе 18 часов в интерактивной форме), самостоятельная работа студентов (72 в том числе на подготовку у экзамену 36 часов). Дисциплина реализуется на 2 курсе в 3 семестре.

Дисциплина «Труд и социальное партнерство» основывается на знаниях таких курсов как «Трудовое право», «Основы управления персоналом», «Экономика и социология труда», «Конфликтология», полученных за время обучения на бакалавриате. Логически и содержательно связана с такими дисциплинами учебного плана, как «Конкурентная стратегия управления персоналом», «Лидерство и формирование эффективной команды», «Развитие персонала: управление талантами и карьерой».

Содержание дисциплины «Труд и социальное партнерство» охватывает следующий круг вопросов: теоретические основы социального партнерства; субъекты социального партнерства: правовой статус и проблемы представительства, принципы социального партнерства; органы социального партнерства, коллективные переговоры по вопросам регулирования трудовых отношений.

Целью изучения дисциплины «Труд и социальное партнерство» является формирование у студента теоретических знаний и практических навыков, необходимых для определения условий обеспечения согласования интересов

работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Задачи дисциплины:

изучить принципы социального партнерства, используемые в формах общественной деятельности, нацеленной на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества;

сформировать навыки по определению системы отношений, возникающих между людьми в процессе производственной, хозяйственно-экономической, социальной, политической и других форм общественной деятельности;

овладеть методами регулирования сложной системы отношений, возникающих между людьми в процессе их как производственной, так и хозяйственно-экономической, социальной, политической и других форм общественной деятельности, нацеленной на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества на принципах социального партнерства.

Для успешного изучения дисциплины «Труд и социальное партнерство» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

способность творчески адаптировать достижения зарубежной науки, техники и образования к отечественной практике, высокая степень профессиональной мобильности;

готовность проявлять качества лидера и организовать работу коллектива, владеть эффективными технологиями решения профессиональных проблем;

способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;

владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом;

способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;

способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;

способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии.

В результате изучения дисциплины «Труд и социальное партнерство» у обучающихся формируются следующие элементы профессиональной компетенции:

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОПК-8 владение методикой определения социально-экономической системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки и решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее подсистем	Знает	методику определения социально-экономической системы и технологии управления персоналом
	Умеет	использовать методику определения социально-экономической системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки и решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее подсистем
	Владеет	методикой определения социально-экономической системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки и решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее подсистем
ПК-12 владение навыками регулирования сложной системой отношений, возникающих между людьми в процессе их как производственной, так и хозяйственно-экономической, социальной, политической и других форм общественной деятельности, нацеленной на	Знает	принципы социального партнерства, используемые в формах общественной деятельности, нацеленной на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества;
	Умеет	регулировать сложную систему отношений, возникающих между людьми в процессе их как производственной, так и хозяйственно-экономической, социальной,

<p>обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества на принципах социального партнерства <i>(формируется частично)</i></p>		<p>политической и других форм общественной деятельности, нацеленной на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества на принципах социального партнерства</p>
	<p>Владеет</p>	<p>навыками регулирования сложной системой отношений, возникающих между людьми в процессе их как производственной, так и хозяйственно-экономической, социальной, политической и других форм общественной деятельности, нацеленной на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества на принципах социального партнерства</p>

Для формирования вышеуказанной компетенции в рамках дисциплины «Труд и социальное партнерство» применяются следующие методы активного/интерактивного обучения: кейс-задачи, тестирование, разработка контента презентабельной подачи информации; ситуационная задачи и модели.

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины**

### **«Трудовое право»**

Учебный курс «Трудовое право» разработан для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», магистерская программа «Управление человеческими ресурсами в бизнесе».

Дисциплина «Трудовое право» входит в состав вариативной части блока «Дисциплины (модули)».

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 час. Учебным планом предусмотрены практические занятия (36 час.), самостоятельная работа студентов (72 час., в том числе 36 часов на подготовку к экзамену)). Дисциплина реализуется на 2 курсе в 3-м семестре.

Дисциплина «Трудовое право» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Методы исследования», «Теория организаций и организационное поведение», «Управленческая экономика», «Критическое мышление и исследования» и позволяет подготовить студентов к освоению ряда таких дисциплин, как «Технология принятия кадровых решений», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Кадровый консалтинг и аудит».

Содержание дисциплины состоит из четырех разделов и охватывает следующий круг вопросов:

Раздел I. Основы трудового права

Раздел II. Правовой статус основных субъектов трудового права, система их взаимодействия

Раздел III. Условия труда

Раздел IV. Защита прав и интересов субъектов трудового права

**Цель** - подготовка специалистов в области управления персоналом, имеющих теоретические и практические знания по вопросам правового регулирования трудовых отношений и общественных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, в современных социально-экономических условиях, развитие навыков защиты интересов работников,

навыков правового обеспечения деятельности работодателей, а также навыков защиты прав и интересов других субъектов трудового права.

**Задачи:**

- теоретико-познавательная задача изучения аспектов правового регулирования социально-трудовых отношений; систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний по специальности и применение этих знаний при решении научных и практических задач правового характера;

- учебно-методическая задача, которая предполагает формирование определенных знаний и навыков их использования, необходимых и достаточных для будущей самостоятельной юридической работы, в том числе, формирование и развитие: 1) навыков самостоятельной научной работы и овладение методикой проведения исследований при решении правовых вопросов, 2) навыков самостоятельной работы с нормативным материалом, 3) навыков сбора, анализа и обобщения судебной-арбитражной и иной правоприменительной практики, 4) навыков письменного изложения специальных юридических вопросов;

- практическая задача выработки умения организовать исполнение закона в практической деятельности;

- задача формирования профессионального правосознания юристов, которая сводится к выработке уважения к закону и формированию умения оценивать действующее правовое регулирование в области применения несамостоятельного труда.

Для успешного изучения дисциплины «Трудовое право» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- способность понимать, использовать, порождать и грамотно излагать инновационные идеи на русском языке в рассуждениях, публикациях, общественных дискуссиях;

- способность к самоорганизации и самообразованию;



- способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;

- способность повышать уровень своей профессиональной компетентности.

В результате изучения данной дисциплины у студентов формируются следующие общекультурные / общепрофессиональные / профессиональные компетенции (элементы компетенций).

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОПК-8 владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	Знает	основы законодательной системы Российской Федерации методику определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и использования результатов расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем
	Умеет	Использовать нормы российского законодательства методику определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем
	Владеет	навыками применения норм российского законодательства, методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем
ПК-12-владение навыками регулирования сложной системой отношений, возникающих между людьми в процессе их как производственной,	Знает	действующее законодательство, основные принципы действия нормативных и правовых актов, регулирования сложной системой отношений, возникающих между людьми в процессе их как производственной, так и хозяйственно-экономической, социальной, политической и других форм общественной деятельности, нацеленной на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека,

так и хозяйственно-экономической, социальной, политической и других форм общественной деятельности, нацеленной на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества на принципах социального партнерства		трудового коллектива и общества на принципах социального партнерства
	Умеет	правильно толковать нормативные правовые акты, применять их в своей профессиональной деятельности, доводить их требования до окружающих регулирования сложной системой отношений, возникающих между людьми в процессе их как производственной, так и хозяйственно-экономической, социальной, политической и других форм общественной деятельности, нацеленной на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества на принципах социального партнерства
	Владеет	навыками практического применения норма права, методикой правильной разъяснительной деятельности по вопросам действующего законодательства способствующей регулированию сложной системы отношений, возникающих между людьми в процессе их как производственной, так и хозяйственно-экономической, социальной, политической и других форм общественной деятельности, нацеленной на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества на принципах социального партнерства

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Трудовое право» применяются следующие методы активного обучения:

- Деловая игра.

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Управление организационной культурой»**

Учебный курс «Управление организационной культурой» предназначен для магистров направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», по программе «Управление человеческими ресурсами в бизнесе».

Дисциплина «Управление организационной культурой» включена в состав вариативной части блока «Дисциплины по выбору».

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Учебным планом предусмотрены практические занятия (36 часов, в том числе 18 часов в интерактивной форме), самостоятельная работа (36 часов). Дисциплина реализуется на 2 курсе в 3 семестре.

Дисциплина «Управление организационной культурой» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Основы менеджмента», «Организационное поведение» и позволяет подготовить студента к освоению ряда таких дисциплин, как «Кадровая политика государства и организации», «Современные технологии подбора, отбора, оценки и найма персонала», «Этика деловых отношений».

Содержание дисциплины состоит из четырех модулей и охватывает следующий круг вопросов:

1. Теоретические основы организационной культуры: понятие, структура и содержание организационной культуры; системный подход к изучению культуры; основные компоненты организационной культуры;

2. Практический аспект деятельности компании и организационной культуры: управление организационной культурой и результативность деятельности; организационные субкультуры;

3. Типология организационных культур: слабые и сильные организационные культуры; типология организационных культур, характеристика основных типов;

4. Практический аспект организационной культуры: содержание и показатели анализа организационной культуры; принципы и методы формирования организационной культуры.

**Цель** – формирование у студентов теоретических знаний о корпоративной культуре, применение знаний по организационному поведению и организационной культуре в системе управления персоналом.

**Задачи:**

- ознакомить студентов с наиболее известными правилами и нормами организационной культуры;
- дать представление о различных деловых культурах, об основных методах и подходах к их изучению;
- ознакомить с феноменом культурного шока: его сутью, причинами возникновения, составляющими и временными фазами;
- познакомить с отличительными особенностями (параметрами) ведущих организационных культур, научить распознавать организационные культуры по этим параметрам;
- показать практическую применимость параметров организационной культуры для реального бизнеса;
- научить избегать наиболее типичных ошибок, связанных с национальными типами поведения;
- дать отправные материалы и сформировать навыки проведения предварительного ситуационного анализа деловой культуры иностранного партнера;
- помочь осознать серьезное влияние, которое национальная деловая культура оказывает на организационную культуру и управление компанией;
- проверить и закрепить полученные знания и навыки вопросами для самопроверки, тестированием, разбором примеров;

- подготовить студентов к самообучению и непрерывному профессиональному самосовершенствованию.

Для успешного изучения дисциплины «Управление организационной культурой» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;
- способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общекультурные и профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знает	соотношение и взаимодействие национальной, деловой и организационной культуры
	Умеет	руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
	владеет	навыками руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности,

		толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-8 способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру)	знает	способы обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру
	умеет	использовать способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру
	владеет	знаниями и умениями использовать способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Управление организационной культурой» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: обучающие игры, деловые игры, тестирование.

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Баланс между работой и личной жизнью»**

Учебный курс «Баланс между работой и личной жизнью» предназначен для студентов направления 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Управление человеческими ресурсами в бизнесе».

Дисциплина «Баланс между работой и личной жизнью» включена в состав дисциплин по выбору вариативной части блока «Дисциплины (модули)».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Учебным планом предусмотрены практические занятия (36 часов, в том числе 18 часов с применением МАО), самостоятельная работа студентов (72 часа, в том числе на подготовку к экзамену 36 часов). Дисциплина реализуется на 2 курсе, в 3 семестре.

Дисциплина «Баланс между работой и личной жизнью» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Теория организаций и организационное поведение», «Технологии управления персоналом», «Технология принятия кадровых решений», и позволяет подготовить студентов к освоению ряда таких дисциплин, как «Экономика труда», «Развитие персонала: управление талантами и карьерой».

Содержание дисциплины состоит из четырех разделов и охватывает следующий круг вопросов:

1. Целеполагание: управление собственными ресурсами (время, информация, финансы и т.д.) для достижения баланса между работой и личной жизнью; управление по целям; уровни целеполагания; управление принятием решений и определение приоритетов задач.

2. Поглотители времени. Хронометраж: помехи в управлении временем; технические ошибки, внешние факторы и психологические препятствия; управление личными и деловыми коммуникациями; конструктивные и

неконструктивные виды психологического влияния; управление конфликтами и стрессами; хронометраж как метод выявления поглотителей времени.

3. Эффективное планирование: алгоритмы упрощения задач; принципы и технологии тайм-менеджмента; инструменты планирования времени для достижения баланса между работой и личной жизнью; жестко-гибкое планирование; техника «3-15-30-90».

4. Создание эффективного обзора задач. Самомотивация. Отдых: управление групповой динамикой и обзор задач; самомотивация для достижения баланса между работой и личной жизнью, ресурсные состояния и креативный потенциал; природа и ресурсы персональной эффективности; самообразование и саморазвитие.

**Цель** – формирование у студентов компетенций, направленных на грамотное применение в практической деятельности системы взаимосвязанных технологий управления собственными ресурсами человека, которые позволяют реализовывать личные и профессиональные жизненные цели, обеспечивают персональную эффективность и достижение баланса между работой и личной жизнью.

**Задачи:**

- формирование теоретических знаний о природе, принципах, и ресурсах человека для достижения баланса между работой и личной жизнью;
- развитие умений грамотно применять технологии управления персональной эффективностью и собственными ресурсами для достижения баланса между работой и личной жизнью;
- тренинг практических навыков достижения персональной эффективности и баланса между работой и личной жизнью.

Для успешного изучения дисциплины «Баланс между работой и личной жизнью» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- знания общекультурного характера, широкий кругозор;



- владение методами сравнения, анализа, синтеза, дедукции, индукции;
- умение обобщать и делать выводы;
- знания, умения и навыки в области теории организаций и организационного поведения;
- знания, умения и навыки в области принятия кадровых решений и управления персоналом.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общепрофессиональные и профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОПК-2: готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знает	основы целеполагания и теории групповой динамики
	Умеет	руководить коллективом, применяя методы управления по целям, определения приоритетов задач и инструменты планирования времени
	Владеет	технологиями управления временем и техниками психологического влияния на коллектив, учитывая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия между сотрудниками
ПК-8: способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	Знает	основы конфликтологии и теории построения организационной культуры
	Умеет	разрешать конфликты и поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации
	Владеет	навыками формирования и развития организационной культуры в условиях кросскультурной среды

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Баланс между работой и личной жизнью» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: дискуссия, мозговой штурм, разработка и презентация проекта, анализ ситуаций, творческое задание.

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»**

Учебный курс «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Управление человеческими ресурсами в бизнесе».

Дисциплина «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» включена в состав вариативной части блока «Дисциплины по выбору».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов. Учебным планом предусмотрены практические занятия (36 часов, в том числе МАО 18 часов), самостоятельная работа студентов (72 часа, в том числе на подготовку к экзамену 36 часов). Дисциплина реализуется на 1 курсе во 2 семестре.

Дисциплина «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Критическое мышление», «Экономика и управление: адаптационный курс», «Теория организаций и организационное поведение» и позволяет подготовить студентов к освоению ряда таких дисциплин, как «Экономика труда», «Технология управления персоналом».

Содержание дисциплины состоит из трех разделов и охватывает следующий круг вопросов:

1. Теория и практика мотивации и стимулирования трудовой деятельности: теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности; основные теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности; место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом;

2. Мотивация трудовой деятельности: процесс формирования, функции и классификация мотивов трудовой деятельности; структура и составляющие мотивации трудовой деятельности; механизмы мотивации трудовой деятельности;

3. Стимулирование трудовой деятельности: классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности; материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности; нематериальное стимулирование трудовой деятельности.

**Цель** - получение теоретических знаний в области побуждения человека к труду и практических умений и навыков в сфере стимулирования работников.

**Задачи:**

- изучить существующие подходы и теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации;
- рассмотреть мотивы к труду, системы стимулирования и оплаты труда;
- овладеть основами материальной и нематериальной мотивации труда персонала в организации;
- ознакомиться с мотивационным механизмом организации, условиями и способами его формирования и управления им.

Для успешного изучения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- способность к использованию основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда;
- готовность анализировать необходимость мотивации в коллективе;
- готовность проводить исследование, с целью выявления потребности персонала в мотивации.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие профессиональные компетенции (элементы компетенций)

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-7 умение разрабатывать и внедрять	Знает	принципы и основы формирования системы, политики мотивации и стимулирования персонала

политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач		с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
	Умеет	разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
	Владеет	навыками разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: тестирование, эссе, деловая, ролевая игра, видео-кейс, задачи.

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит»**

Учебный курс «Кадровый консалтинг и аудит» предназначен для студентов направления 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Управление человеческими ресурсами в бизнесе».

Дисциплина «Кадровый консалтинг и аудит» включена в состав вариативной части блока «Дисциплины по выбору».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Учебным планом не предусмотрены практические занятия (36 часов, в том числе 18 часов с применением МАО), самостоятельная работа студентов (72 часа, в том числе 36 часов на подготовку к экзамену). Дисциплина реализуется на 1 курсе в 2 семестре.

Дисциплина «Кадровый консалтинг и аудит» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Критическое мышление и исследования», «Управление проектами», «Управление персоналом», «Социальная политика государства и организации», и позволяет подготовить студентов к освоению дисциплины «Научно-исследовательская работа», программ педагогической и преддипломной практики.

Содержание дисциплины состоит из двух разделов и охватывает следующий круг вопросов:

1. Организация кадрового аудита на предприятии: сущность, задачи и направления кадрового аудита; специфика аудита персонала с учетом вида деятельности предприятия; виды аудита персонала.

2. Аудит и анализ трудовых показателей в организации, кадровый консалтинг: аудит показателей движения персонала; аудит системы вознаграждений персонала; функции и структура кадрового консалтинга.

**Цель** – формирование у студентов компетенций, направленных на повышение эффективности функционирования системы управления

персоналом посредством кадрового аудита, контроллинга и консалтинга в системе управления человеческими ресурсами.

**Задачи:**

- сформировать представление об аудите, как форме диагностического исследования;
- сформировать представление об основных направлениях аудита;
- сформировать знания методологии аудита персонала;
- сформировать навыки практической работы аудитора по персоналу;
- сформировать представление о контроллинге и консалтинге системы управления персоналом организации;
- сформировать навыки эффективной управленческой деятельности.

Для успешного изучения дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- знания общекультурного характера, широкий кругозор;
- владение методами сравнения, анализа, синтеза, дедукции, индукции;
- умение обобщать и делать выводы;
- знания, умения и навыки в области подготовки и презентации проектов;
- знания, умения и навыки в области культуры речи, этики деловых отношений, организационного поведения;
- знания, умения и навыки в области принятия управленческих решений, менеджмента и теории организации.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общепрофессиональные и профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-7 умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Знает	как разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
	Умеет	разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
	Владеет	навыками разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: выполнение тренировочных упражнений, построение аналитических таблиц, блок-схем и диаграмм, выполнение групповых заданий, подготовка докладов и презентаций, выполнение индивидуальных заданий.

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Деловой английский язык в профессиональной сфере»**

Дисциплина «Деловой английский язык в профессиональной сфере» предназначена для магистрантов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Управление человеческими ресурсами в бизнесе».

Дисциплина «Деловой английский язык в профессиональной сфере» включена в состав факультатива блока «Дисциплины по выбору».

Трудоемкость дисциплины составляет четыре зачетные единицы, 144 академических часа. Обучение осуществляется на протяжении первого и второго семестров первого курса магистратуры. Формы промежуточной аттестации: зачет и экзамен.

Дисциплина «Деловой английский язык в профессиональной сфере» является составной частью основной профессиональной образовательной программы второго уровня, входит в базовую часть программы магистратуры.

Дисциплина «Деловой английский язык в профессиональной сфере» связана с базовыми дисциплинами программы «Современные технологии управления персоналом», «Современные проблемы управления персоналом», а также вариативными дисциплинами «Развитие персонала: управление талантами и карьерой», «Лидерство и формирование эффективной команды», «Управление организационной культурой».

Содержание дисциплины «Деловой английский язык в профессиональной сфере» охватывает следующий круг вопросов: функции управленческой деятельности, планирование, лидерство, публичные выступления, участие в деловых совещаниях, составление деловых документов: должностных инструкций, резюме, сопроводительных писем и т.д.



Дисциплина состоит из двух разделов. В первый раздел входят темы, общие для менеджеров всех областей деятельности: «Функции менеджмента», «Планирование», «Лидерство». Во второй раздел входят узкоспециальные, профессиональные темы: «Подбор персонала», «Выбор кандидата», «Развитие персонала».

Формами текущего и промежуточного контроля результатов работы студентов являются письменные тесты и тесты в LMS, дискуссии по изучаемым темам, выступления с докладами/сообщениями, презентации, написание писем, составление деловых документов.

**Цель** – формирование способности к свободной научной и профессиональной коммуникации в иноязычной среде.

**Задачи:**

- выработать навыки аудирования: научить слушать информацию на английском языке и воспроизводить её в зависимости от поставленной задачи общения;
- выработать языковые и речевые навыки в произношении, чтении, а также грамматически правильном оформлении устной речи: монолог – простое описание, диалог – интервью;
- выработать технику чтения: развить у студентов умения бегло, с полным охватом содержания читать текст, построенный на знакомом лексико-грамматическом материале;
- сформировать орфографические навыки;
- сформировать презентационные навыки;
- сформировать умения и навыки участия в деловых совещаниях на английском языке;
- сформировать навыки ведения деловой корреспонденции.

Для успешного изучения дисциплины «Деловой английский язык в профессиональной сфере» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- понимание общего содержания текста;

- умение участвовать в несложном разговоре, употребляя ходовые фразы;
- умение писать простые неформальные письма, выразить благодарность и приносить извинения.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общекультурные/общепрофессиональные компетенции (элементы компетенций).

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОК-7, способность к свободной научной и профессиональной коммуникации в иноязычной среде	Знает	лексический минимум, основные грамматические явления, стандартные фразы и речевые клише, используемые в научной и профессиональной коммуникации, межкультурные различия в осуществлении коммуникации (дистанция, визуальный контакт, обмен визитками, язык жестов и т.д.)
	Умеет	самостоятельно формулировать мысли и выстраивать структуру своего выступления в соответствии с коммуникативными потребностями, перефразировать сказанное, используя лингвистические средства, известные аудитории, аргументировать свою точку зрения, высказывая отношение к проблеме или мнение по обсуждаемому вопросу, использовать образцы речевого этикета и устойчивые фразы адекватно ситуации, интерпретировать и комментировать графические наглядные средства (графики, органограммы, диаграммы), корректно вести постпрезентационное обсуждение, составлять служебные письма и деловые документы на иностранном языке и т.д.
	Владеет	культурой делового общения, профессионально-значимыми качествами: коммуникабельность,

		толерантность, объективность, демократичность, уверенность в себе и т.д.
ОК-10, готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Знает	основные направления саморазвития и профессиональной реализации, способы использования творческого потенциала
	Умеет	выделять и характеризовать проблемы собственного развития, формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои творческие возможности
	Владеет	основными приёмами планирования и реализации необходимых видов деятельности, способами самооценки профессиональной деятельности, приёмами развития творческого потенциала
ОПК-1, готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Знает	формы деловой коммуникации, правила делового протокола, этапы совещаний и переговоров, структуру презентации, стили и виды служебной переписки, принципы ведения эффективных деловых переговоров, правила телефонного этикета, правила проведения собеседования и т.д.
	Умеет	участвовать в деловой коммуникации, применять правила делового протокола, использовать принципы активного слушания, контролировать ход разговора, управлять аудиторией, увлекать и вдохновлять ее, поддерживать хороший визуальный контакт с партнером/аудиторией, демонстрировать приемы, используемые в презентациях, составлять деловые документы в нужном стиле, располагать части письма в логичном порядке, правильно использовать шрифт, интервалы и отступы и т.д.
	Владеет	культурой делового общения, профессионально-значимыми качествами: коммуникабельность, толерантность, объективность, демократичность, уверенность в себе и т.д.

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Деловой английский язык в профессиональной сфере» применяются следующие методы активного/ интерактивного обучения:

- ролевая игра;
- дискуссия;
- кейс/дилемма;
- презентация;
- мозговой штурм.

## **Аннотация к рабочей программе факультатива «Создание и развитие собственного бизнеса»**

Учебный курс «Создание и развитие собственного бизнеса» предназначен для студентов, обучающихся по направлению подготовки магистров 38.04.03 Управление человеческими ресурсами в бизнесе.

Дисциплина «Создание и развитие собственного бизнеса» включена в состав факультатива направления части блока «Дисциплины (модули)».

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 1 зачетная единица, 36 часа.

Учебным планом предусмотрены практические занятия (18 часов), самостоятельная работа студентов (18 часов).

Дисциплина реализуется на 2 курсе, в 3 семестре.

Дисциплина «Создание и развитие собственного бизнеса» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Рынок труда», «Предпринимательство», «Технологическое и интернет-предпринимательство», и позволяет подготовить студентов к освоению ряда таких дисциплин, как «Управление знаниями в организации», «Деятельность службы управления персоналом организации».

Содержание дисциплины состоит из двух разделов и охватывает следующий круг вопросов:

1. Знакомство студентов с моделью предпринимательства; исследование типов предпринимателей; определение и понимание возможностей предпринимателя;
2. Разработка бизнес-концепции и бизнес-модели; рост и развитие бизнеса.

**Цель** – сформировать у студентов предпринимательское мышление и научить студентов создавать и развивать предпринимательский бизнес.

**Задачи:**

- подготовка дисциплинарной основы для расширенного изучения предмета;

- расширение кругозора обучающихся в области создания и ведения бизнеса с помощью методов, приемов и способов менеджмента.

Для успешного изучения дисциплины «Создание и развитие собственного бизнеса» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов при создании бизнеса;

- способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели;

- владением навыками бизнес-планирования создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов);

- владением навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками;

- владением навыками подготовки организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур.

В результате изучения данной дисциплины у студентов формируются следующие профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-9 способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения	Знает	программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
	Умеет	разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

безопасности для различных категорий персонала организации	Владеет	способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
--	---------	---

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Создание и развитие собственного бизнеса» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: дискуссия, деловая игра, мозговой штурм, разработка и презентация проекта, анализ кейсов, творческое задание.