

**НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ «ЭКОНОМИКА»  
МАГИСТЕРСКАЯ ПРОГРАММА «ЭКОНОМИКА ТРУДА»**

**АННОТАЦИЯ НА ДИСЦИПЛИНУ  
«СОВРЕМЕННАЯ ЭКОНОМИКА ТРУДА»**

***Краткое содержание дисциплины:***

В современных экономических условиях изучение проблем экономики труда основано на фундаментально новых концептуальных представлениях о функционировании и эффективности труда, формировании и регулировании трудового потенциала, а также на анализе реальных экономических и социальных процессов, происходящих в сфере труда в условиях развития рыночных отношений в российской экономике.

Принципы рыночной экономики активно проявляются в процессе привлечения и использования рабочей силы, внедряются в системы социально-трудовых отношений, организации и оплаты труда, формирования и использования доходов работников, повышения уровня и качества жизни населения.

Знания в области экономики труда имеют не только теоретическое, но и практическое значение, поскольку они необходимы в подготовке специалистов высшей квалификации в области управления, менеджмента, научно и практических работников, адаптированных к рынку труда вне зависимости от сферы их будущей профессиональной деятельности.

**Цель** дисциплины – формирование комплекса знаний, базовых умений и навыков в области экономических отношений, возникающих в процессе формирования и использования трудового потенциала общества, ознакомление с механизмами и формами практической реализации этих отношений.

А также цель «Современной экономики труда»- дать будущим специалистам представления о роли труда в современных условиях, социально-трудовых отношениях и социально-экономических процессах в сфере трудовой деятельности.

Сформировать навыки в области эффективного использования трудовых ресурсов, роста эффективности труда в условиях рыночных методов хозяйствования.

**Объектом** современной экономики труда является труд — центральный элемент общественного производства, который имеется во всех отраслях и сферах экономики.

**Предмет** современной экономики труда — экономические закономерности построения и осуществления трудовых процессов, факторы и условия их эффективности, экономические отношения людей, возникающие по поводу использования труда в масштабе страны, отрасли, региона, а также в каждой их ячейке — на предприятиях, в организациях, учреждениях.

**Методы освоения дисциплины:**

В качестве метода освоения дисциплины используется комбинация системного ситуационного и процессного подходов к изучению актуальных проблем инновационного управления человеческими ресурсами.

## **АННОТАЦИЯ НА ДИСЦИПЛИНУ «УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ»**

**Краткое содержание дисциплины:**

Конфликт занимает очень важное место в управлении организацией. Так как в мире не существует организаций, в которых бы не возникали конфликты, то обязательным умением руководителя является понимание истоков конфликта, умение управлять ими и разрешать их. Данная тема весьма актуальна, потому что в наше время наблюдается существенный дефицит теоретических исследований в области управления конфликтами. Что касается использования теоретических знаний на практике, то сейчас многим руководителям не хватает знаний о конфликтах и методах управления ими.

**Цель дисциплины:**

- подготовить магистрантов к эффективному взаимодействию с коллегами и подчиненными на основе приобретения компетенций, способствующих успешному управлению конфликтами в организации;
- способствовать формированию у магистрантов системного мышления по профилактике конфликтов;
- способствовать магистранту в выборе наиболее адекватных моделей и концепций управления конфликтами при решении конкретных конфликтных ситуаций;
- способствовать формированию сильной кросскультурной команды и поддержанию ее продуктивности;
- способствовать налаживанию эффективных коммуникаций в группе, этичному поведению и использованию моральных критериев при принятии решений;
- способствовать правильной диагностике и предупреждению урегулированию конфликтов.

**Объектом** исследования в данной дисциплине являются конфликтные интересы субъектов, которые должны быть урегулированы посредством системного применения предупредительных мер.

**Предметом** исследования являются причины, стороны, динамика и возможные последствия конфликтов в организации и роль управления конфликтами в системе управления организацией.

**Методы освоения дисциплины:** системный подход в исследовании природы конфликтов в организации и методов воздействия на поведения в конфликтной ситуации с целью регулирования интересов участников конфликта. Данный подход подразумевает сочетание методов сбора (анализ документов, наблюдение, опрос, деловая игра, case-study, экспертная оценка, эксперимент и пр.) и обработки (исторический, компаративный, статистический, системный и математические методы) конфликтологической информации.

## **АННОТАЦИЯ НА ДИСЦИПЛИНУ «АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ТРУДА»**

**Краткое содержание дисциплины:**

Основным содержанием дисциплины является углубленное изучение актуальных проблем развития предпринимательства в современных условиях, а также основных концепций осуществления предпринимательской деятельности.

Содержание дисциплины «Актуальные проблемы предпринимательского труда» должно обеспечить освоение студентами основных механизмов функционирования предпринимательской организации и способов управления рисками в целях минимизации возможных потерь ресурсов.

**Цель** дисциплины - формирование у студентов фундаментальных знаний в области экономики и организации предпринимательского труда. формирование устойчивых практических навыков их использования для повышения эффективности менеджерских решений на стадиях и функционирования собственного дела.

**Объектом** исследования выступает предпринимательская среда и процессы саморегулирования при управлении предпринимательской деятельностью.

**Предметом** изучения дисциплины является макро- и микроэкономические концепции осуществления предпринимательской деятельности как комплекса мероприятий и системы управления эффективной координацией факторов производства с определяющей ролью фактора «труд».

**Методы освоения дисциплины:**

В качестве метода используется комбинация системного, ситуационного и процессного подходов к изучению актуальных проблем развития предпринимательства.

## **АННОТАЦИЯ НА ДИСЦИПЛИНУ «КОМПЕНСАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»**

**Краткое содержание дисциплины:**

Дисциплина «Компенсационный менеджмент» представляет собой системное, комплексное изложение теории и практики компенсаций человеческой деятельности, а также соответствующих организационно-

правовых и социально-экономических механизмов реализации компенсационных стратегий на макро- и микроуровнях.

Дисциплина «**Компенсационный менеджмент**» с учетом зарубежного опыта и отечественной практики рассматривает весь комплекс проблем компенсации человеческой деятельности как единое целое на макро- и микроуровнях, что имеет большое значение для качественной подготовки специалистов в области экономики и менеджмента, выработки компенсационной политики на всех уровнях управлений.

***Цель:***

Основная цель дисциплины состоит в систематизации знания и научно-методическом обеспечении системы компенсационного менеджмента в организации. Материал концентрируется на том, каким образом организации конструируют и реализуют свои программы вознаграждения труда для большинства работников.

***Объектом*** исследования выступают разные категории наемных работников организации, вовлеченные в компенсационные процессы, их компенсационные возможности и факторы, влияющие на компенсационную политику организации.

***Предметом*** изучения компенсационного менеджмента являются макро- и микроэкономические концепции компенсации, закономерности механизмов измерения и оплаты результативности, условия, факторы и предпосылки формирования компенсационной политики.

***Методы освоения дисциплины:***

В качестве метода используется комбинация системного, ситуационного и процессного подходов к изучению проблем теории и практики формирования трудового вознаграждения.

## **АННОТАЦИЯ НА ДИСЦИПЛИНУ «СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**

***Краткое содержание дисциплины:***

Дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами» представляет собой системное, комплексное изложение теории и практики вклада человеческих ресурсов в стратегическом успехе организации, процессов стратегического управления человеческими ресурсами, человеческих аспектов управления знаниями и инновациями.

***Цель*** дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» - показать природу стратегического управления людьми, сформулировать научно обоснованное понятие стратегии, вскрыть её сущность, проанализировать подходы к разработке кадровой стратегии и кадровой политики в организации.

***Объектом*** дисциплины являются человеческие ресурсы организации (люди с их ресурсными возможностями). При этом человек является не только

объектом, но и субъектом управления; он активно участвует в разработке, принятии и реализации стратегических решений по формированию, распределению и эффективному использованию этих ресурсов.

**Предметом** дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» являются теоретико-методологические основы стратегического управления кадрами организации (хозяйствующего агента); принципы, цели, структуры, определяющие механизм стратегического управления людьми. Реализуется предмет стратегического управления человеческими ресурсами в кадровом менеджменте, который основан на изучении отношений работников к процессу трудовой деятельности, на изучении новых тенденций в кадровых процессах, в технологиях кадрового обеспечения, на внедрении новых форм и способов осуществления управленческой деятельности в целях наиболее полного и эффективного использования трудового потенциала организации.

**Методы освоения дисциплины:**

Методом освоения дисциплины является системное знание законов, категорий, основных понятий, принципов, методов построения различных видов и моделей (стратегий) управления людьми с учетом внутренних и внешних факторов, влияющих на развитие организации, а также особенностей информационного обеспечения процесса управления.

## **АННОТАЦИЯ НА ДИСЦИПЛИНУ «РЫНОК ТРУДА И ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ»**

**Краткое содержание дисциплины:**

В процессе изучения дисциплины «Рынок труда и проблемы занятости» выпускник должен приобрести такие навыки как способность прогнозировать основные социально-трудовые показатели деятельности на различных уровнях, способность разрабатывать и внедрять программы по повышению эффективности социально-трудовых отношений на микро- и макроуровнях, а также способностью принимать обоснованные организационно-управленческие решения на основе критериев социально-экономической эффективности.

**Цель** дисциплины «Рынок труда и проблемы занятости» - раскрыть теоретико-методологические основы функционирования рынка труда и механизмы его регулирования; показать роль социально-трудовых отношений между субъектами рынка труда для достижения полной и эффективной занятости.

**Объектом** дисциплины является комплекс социально-трудовых отношений на рынке труда, связанный с реализацией способностей к труду отдельного человека и всего трудоспособного населения на основе рыночных принципов (спроса предложения, цены труда, конкуренции); проблемы занятости как основополагающей характеристики рынка труда и объекта социальной политики.

**Предметом** дисциплины «Рынок труда и проблемы занятости» являются теоретико-методологические основы функционирования рынка труда на макро - и микроуровнях, механизмы его институционального и саморегулирования, определяющие масштабы спроса и предложения труда, характер принимаемых решений при взаимодействии субъектов социально-трудовых отношений по поводу динамики заработной платы, уровня занятости и безработицы.

**Методы освоения дисциплины:** системное знание законов, категорий, основных понятий, принципов, методов построения и регулирования различных видов и моделей рынка труда, занятости трудоспособного населения с учетом внутренних и внешних факторов, влияющих на развитие социально-трудовых отношений субъектов рынка труда.

## **АННОТАЦИЯ НА ДИСЦИПЛИНУ «РЫНОК ТРУДА И ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ» (2 КУРС)**

**Краткое содержание дисциплины:**

В процессе изучения дисциплины «Рынок труда и проблемы занятости» выпускник должен приобрести такие навыки как способность прогнозировать основные социально-трудовые показатели деятельности на различных уровнях, способность разрабатывать и внедрять программы по повышению эффективности социально-трудовых отношений на микро- и макроуровнях, а также способностью принимать обоснованные организационно-управленческие решения на основе критериев социально-экономической эффективности.

**Цель** дисциплины «Рынок труда и проблемы занятости» - раскрыть теоретико-методологические основы функционирования рынка труда и механизмы его регулирования; показать роль социально-трудовых отношений между субъектами рынка труда для достижения полной и эффективной занятости.

**Объектом** дисциплины является комплекс социально-трудовых отношений на рынке труда, связанный с реализацией способностей к труду отдельного человека и всего трудоспособного населения на основе рыночных принципов (спроса предложения, цены труда, конкуренции); проблемы занятости как основополагающей характеристики рынка труда и объекта социальной политики.

**Предметом** дисциплины «Рынок труда и проблемы занятости» являются теоретико-методологические основы функционирования рынка труда на макро - и микроуровнях, механизмы его институционального и саморегулирования, определяющие масштабы спроса и предложения труда, характер принимаемых решений при взаимодействии субъектов социально-трудовых отношений по поводу динамики заработной платы, уровня занятости и безработицы.

**Методы освоения дисциплины:** системное знание законов, категорий, основных понятий, принципов, методов построения и регулирования различных видов и моделей рынка труда, занятости трудоспособного населения с учетом внутренних и внешних факторов, влияющих на развитие социально-трудовых отношений субъектов рынка труда.

## **АННОТАЦИЯ НА ДИСЦИПЛИНУ «АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ»**

**Краткое содержание дисциплины:**

Курс «Анализ использования трудового потенциала в организации» направлен на формирование представлений о трудовом потенциале как работника, так и организации в целом, процессе анализа и эффективного использования трудового потенциала в организации, изучения современных методов повышения эффективности использования сотрудников, повышения их навыков.

**Цель:** сформировать системное представление о трудовом потенциале, выработать навыки принятия решений по формированию и анализу использования трудового потенциала в организации.

**Объектом** исследования в данной дисциплине являются хозяйственные организации, действующие на российских, зарубежных и международных рынках. Трудовая составляющая организации представляет собой сложную и большую систему, включающую индивидов, различные группы и коллектив организации в целом.

**Предметом** исследования является трудовой потенциал организации, его источники, этапы формирования и связанные с ними процессы, инструменты, позволяющие максимизировать уровень использования трудового потенциала, основные решения по формированию и анализу его использования, методология уровня использования трудового потенциала, основные факторы и структура показателей трудового потенциала, программы повышения уровня использования трудового потенциала.

**Методы освоения дисциплины:** предполагают адаптацию результатов разбора стандартных ситуаций в сфере трудовых отношений, оценку технико-технологических, организационных и социально-экономических факторов повышения уровня использования трудового потенциала, методы специального анализа и адаптированные методы социологических исследований.

## **АННОТАЦИЯ НА ДИСЦИПЛИНУ «МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА»**

**Краткое содержание дисциплины:**

Дисциплина «Международная организация труда» содержит комплекс знаний об организации труда на международном уровне, который позволит

будущим выпускниками умело оценивать изменения ситуации в сфере занятости на уровне организации, построить систему организации труда в фирме с учетом особенностей механизма функционирования внешнего и внутреннего рынков труда.

**Цель:** изучить основные категории, понятия и принципы международного управления трудом в ракурсе развития мировой глобальной системы с учетом присущих ей периодов спада и подъема.

**Объектом** дисциплины выступает общественный труд как деятельность человека, осуществляющаяся главным образом на уровне предприятия и требующая формирования целостной системы управления и регулирования.

**Предметом** дисциплины выступают трудовые аспекты, связанные с международной деятельностью предприятий в рамках глобальной экономики.

**Методы освоения дисциплины:** базируется на устной передаче информации от преподавателя к студенту с использованием мультимедийных средств, выполнении студентами практических заданий в форме кейсов, а также самостоятельной работе студентов.

## **АННОТАЦИЯ НА ДИСЦИПЛИНУ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ»**

### ***Краткое содержание дисциплины:***

Дисциплина «Организационное регулирование социально-трудовых отношений» представляет собой целостное, системное изложение теории и практики функционирования социально-трудовых отношений на макро- и микроуровнях, механизмов его институционального развития, определяющих характер взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений по поводу динамики заработной платы, уровня занятости и безработицы, социальной поддержки трудоспособного населения.

**Цель** курса – сформировать системное представление о сущности социально-трудовых отношений, складывающихся между наемными работниками и работодателями внутри предприятия, а также между государством, работодателем и профсоюзами на рынке труда.

**Объектом** изучения выступают предприятия различной формы собственности, профсоюзы и органы государственной власти.

**Предметом** изучения дисциплины являются социально-трудовые отношения, складывающиеся между наемными работниками и работодателем внутри предприятия, а также между государством, работодателями и профсоюзами на рынке труда.

### ***Методы освоения дисциплины:***

В качестве метода освоения дисциплины используется комбинация системного ситуационного и процессного подходов к изучению актуальных проблем развития социально-трудовых отношений.

Основное внимание уделяется обучению слушателей действиям в конкретных ситуациях с учетом особенностей российского рынка труда и поведения на нем субъектов рынка труда.

## **АННОТАЦИЯ НА ДИСЦИПЛИНУ «ПРОБЛЕМЫ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ»**

### ***Краткое содержание дисциплины:***

В современном обществе, где экономика строится на сложных и тонких производственных цепочках, высокоорганизованных систем сбыта, в которые включены сотни партнеров, возрастает значение социальных измерений последствий деятельности компании.

Корпоративная социальная ответственность составляет основу экономического, хозяйственного поведения людей в ходе своей деятельности.

Настоящий курс "Корпоративная социальная ответственность" разработан с учетом процессов, происходящих в сфере бизнеса и социальных отношений в нашем обществе и зарубежом.

В курсе изучается опыт передовых компаний использования механизма КСО, дается генезис основных концепций социальной ответственности бизнеса, трансформация форм КСО.

Отдельно рассматривается становление КСО в России: проблемы, формы, направления и т. п. В заключение курса изучаются вопросы устойчивого развития в части последствий реализации механизма КСО, их эффективность.

**Цель:** дать знание социально важных характеристик ведения бизнеса в современном обществе, его этические экономические и социальные и экологические последствия.

**Объект** корпоративной социальной ответственности: общество, местное сообщество, социальные группы, отдельные граждане.

**Предмет** корпоративной социальной ответственности: отношения по поводу распределения ресурсов, направляемых на реализацию политики КСО

**Методы освоения дисциплины:** научный гуманистический подход, а также комбинация системного, ситуационного и процессного подходов.

## **АННОТАЦИЯ НА ДИСЦИПЛИНУ «ИННОВАЦИОННОЕ И АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**

### ***Краткое содержание дисциплины:***

Дисциплина «Инновационное и антикризисное управление человеческими ресурсами» представляет собой целостное, системное изложение теории и практики функционирования инновационного управления человеческими ресурсами, механизмов его институционального становления и развития.

**Цель** изучения дисциплины – формирование у студентов знания теории и практики инновационного управления человеческими ресурсами, механизмов его институционального становления и развития, основных функций и методов управления.

**Объектом** изучения дисциплины является инновационная деятельность персонала организации.

**Предметом** изучения является развитие творческого потенциала и стимулирование инновационного и антикризисного поведения работников.

**Методы освоения дисциплины:**

В качестве метода освоения дисциплины используется комбинация системного ситуационного и процессного подходов к изучению актуальных проблем инновационного управления человеческими ресурсами.

## **АННОТАЦИЯ НА ДИСЦИПЛИНУ «АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

**Краткое содержание дисциплины:**

Управление персоналом является основой эффективного управления любой организации.

Опыт, накопленный в области управления персоналом многими успешно работающими компаниями независимо от их национальной и отраслевой принадлежности, требует тщательного изучения, осмысления и использования в современных условиях хозяйствования. Для адаптации отечественных организаций к работе в условиях рынка необходимо знание передовых методов и технологий управления персоналом.

**Цель** изучения дисциплины:

- получение и усвоение актуальных сведений из области современного мирового и отечественного опыта по управлению людьми в организациях,
- получение последних по времени данных о наметившихся тенденциях в сфере труда, человеческих ресурсов, персонала,
- утверждение убежденности в решающей роли качества рабочей силы и руководства в деле обеспечения выживаемости и конкурентоспособности организации в условиях рынка,
- развитие аналитических навыков и системного мышления, необходимого при исследовании и применении подходов и инструментария в сфере управления персоналом.

**Объектом** исследования в данной дисциплине является персонал хозяйственных организаций, действующих на российских, зарубежных и международных рынках. Персонал представляет собой сложную и большую живую систему, включающую индивидов, различные группы и коллектив организации в целом.

**Предметом** исследования является специфика управления персоналом современной организации с учетом ее особенностей в части размера, вида деятельности, рынка, организационно-правовой формы, текущей и

перспективной ситуации, стратегии, перспектив развития, а также причины и факторы внешней и внутренней среды организации, собственные свойства и качества персонала, влияющие и определяющие трудовое поведение персонала в целом и его элементов.

**Методы освоения дисциплины:** системный научный гуманистический подход, реализуемый как при восприятии объектов и субъектов управления персоналом, так и при выборе методов воздействия на поведение. Принципиальной основой курса является отношение к персоналу организации как к решающему фактору ее успеха и выживаемости.

## **АННОТАЦИЯ НА ДИСЦИПЛИНУ «АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ»**

### ***Краткое содержание дисциплины:***

Курс «Аудит и контроллинг в трудовой сфере» нацелен на приобретение важнейших компетенций в сфере труда. Контроллинг представляет собой как подсистему управления, координирующую деятельность по прогнозированию, планированию, организации, контролю, оценке и вознаграждению всех составляющих человеческих ресурсов посредством обеспечения комплекса процедур целеполагания, связности, адаптации и координации. Аудит обеспечивает независимую и всестороннюю экспертизу соответствующих направлений деятельности в масштабах предприятия и его непосредственного окружения.

Для экономистов по труду необходимость изучения данного курса определяется спецификой труда как уникального и наиболее гибкого фактора производства, что предопределяет высокую степень вариативности системы управления трудом и значимости аналитического подхода при осуществлении процедур выбора. Достижение высокого уровня конкурентоспособности, реализация стратегических целей предприятия требует не только анализа состояния сферы труда, но и практической реализации процедур контроллинга и аудита. Понятие контроллинга объединяет самые разнообразные составляющие системы управления трудом и прежде всего те из них, которые формируются в пределах предприятия.

**Цель** дисциплины – как подсистему управления, координирующую деятельность по прогнозированию, планированию, организации, контролю, оценке и вознаграждению всех составляющих человеческих ресурсов посредством обеспечения комплекса процедур целеполагания, связности, адаптации и координации. В свою очередь аудит обеспечивает независимую и всестороннюю экспертизу соответствующих направлений деятельности в масштабах предприятия и его непосредственного окружения. Необходимость изучения данного курса определяется спецификой труда как уникального и наиболее гибкого фактора производства, что предопределяет высокую степень вариативности системы управления трудом и значимости аналитического подхода при осуществлении процедур выбора.

**Объектом** дисциплины выступает общественный труд как деятельность человека, осуществляющаяся главным образом на уровне предприятия и требующая формирования целостной системы управления и регулирования.

**Предметом** дисциплины выступает контроллинг и аудит трудовой сферы как междисциплинарные, развивающиеся, интегральные категории, охватывающие все составляющие системы управления трудом.

**Методы освоения дисциплины:** базируется, прежде всего, на использовании кейс-стади, которые разрабатывают все участники образовательного процесса. Их разработка осуществляется в ходе осуществления ряда последовательных этапов, а проводимый анализ имеет сравнительный характер.

## **АННОТАЦИЯ НА ДИСЦИПЛИНУ «УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ»**

### ***Краткое содержание дисциплины:***

Курс «Управление качеством трудовой жизни» нацелен на формирование целостного представления о качестве трудовой жизни, интегрирующей важнейшие параметры трудового процесса, основные институты сферы труда и занятости и состояние рынка труда. Необходимость изучения данного курса определяется спецификой труда как уникального и наиболее гибкого фактора производства, требующей комплексного, выходящего за рамки проблем экономической эффективности подхода. Достижение высокого уровня конкурентоспособности, реализация стратегических целей предприятия требует не только анализа и прогнозирования, но и непосредственного управления важнейшими параметрами качества трудовой жизни. Данное понятие объединяет все социальные аспекты управления трудом и регулирования занятости на различных уровнях хозяйственной системы. Вследствие этого повышение качества трудовой жизни выступает интегральным фактором повышения эффективности труда.

**Цель** дисциплины – дать целостное представление о качестве трудовой жизни, отражающей наиболее значимые параметры трудового процесса, основные институты внутреннего и внешнего рынка, а также оказывающие непосредственное воздействие на трудовую деятельность характеристики занятости. Необходимость изучения данного курса определяется спецификой труда как уникального и наиболее гибкого фактора производства.

**Объектом** дисциплины выступает общественный труд как деятельность человека на всех уровнях хозяйственной системы, связанная со всей системой общественных отношений и потому обладающая определённым качеством.

**Предметом** дисциплины выступает качество трудовой жизни как междисциплинарная, развивающаяся, интегральная категория, объединяющая важнейшие параметры трудового процесса, основные институты сферы труда и занятости и характеристики рынка труда.

*Методы освоения дисциплины* базируется, прежде всего, на использовании кейс-стади, которые разрабатывают все участники образовательного процесса. Их разработка и анализ имеет сравнительный характер.

## **АННОТАЦИЯ НА ДИСЦИПЛИНУ «СОЦИОЭКОНОМИКА ТРУДА»**

### ***Краткое содержание дисциплины:***

Курс «Социоэкономика труда» ориентирован на системное социально-экономическое изучение сферы труда в противовес широко распространенному изучению различных аспектов, сторон, составляющих и т.п. Социоэкономика представляет собой научное направление, нацеленное на изучение имеющих универсальное значение ценностей: как являющихся предпосылкой трудового процесса, так и составляющих его основу или выступающих результатом труда. Отличительной особенностью является сотрудничество в процессе создания и развития ценностей в противовес типичной для ортодоксальной экономики конкуренции для достижения результата.

Необходимость изучения данного курса определяется сложным характером труда как уникального фактора производства, формирующего целостную систему взаимодействий и определяющего социально-экономическое положение его носителей. В данном курсе изучение рыночных связей заменяется анализом более сложной совокупности взаимодействий (лишь меньшую часть которых представляют рыночные), а результат взаимодействия в трудовой сфере выходит за рамки вознаграждения и рассматривается в рамках категории «ценность». Социоэкономика рассматривает высокую степень вариативности системы управления трудом и базируется на использовании аналитического подхода при осуществлении процедур выбора. Значительно более широким, нежели это имеет место в ортодоксальной экономике, является понятие транзакций: оно не сводится к передаче прав собственности. Одним из основных понятий курса становится понятие технологии, которое вытесняет традиционные понятия «средства производства» и «техническая вооружённость».

**Цель** дисциплины – рассмотреть социоэкономическую систему, обеспечивающую создание, признание, развитие ценностей, а также обмен ими между социально-экономическими субъектами. В свою очередь взаимодействие субъектов обеспечивает не только признание ценностей, но и формирование сетей посредством которых по сути дела формируется инфраструктура, обеспечивающая устойчивое развитие и широкое признание ценностей. Необходимость изучения данного курса определяется сложным характером труда как уникального фактора производства, формирующего целостную систему взаимодействий и определяющего социально-экономическое положение его носителей. В данном курсе изучение рыночных связей заменяется анализом более сложной совокупности

взаимодействий (лишь меньшую часть которых представляют рыночные), а результат взаимодействия в трудовой сфере выходит за рамки вознаграждения и рассматривается в рамках категории «ценность».

**Объектом** дисциплины выступают экономические единицы, осуществляющие трудовую и образовательную деятельность и непосредственно воздействующие на соответствующие ценности.

**Предметом** дисциплины выступают взаимодействия сторон трудовой деятельности и соответствующих органов регулирования, результатом которых является создание (или возникновение) не противоречащих моральным принципам ценностей.

**Методы освоения дисциплины:** базируются, прежде всего, на использовании кейс-стади, которые разрабатывают все участники образовательного процесса. Их разработка осуществляется в ходе осуществления ряда последовательных этапов, а проводимый анализ имеет сравнительный характер.

## **АННОТАЦИЯ НА ДИСЦИПЛИНУ «МОДЕЛИРОВАНИЕ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ»**

### ***Краткое содержание дисциплины:***

Данная дисциплина раскрывает теоретические, методологические и методические основы моделирования и прогнозирования социально-трудовых процессов. Представлена классификация экономико-математических моделей, дана характеристика сфер их применения в исследовании и управлении социально-трудовыми процессами. Оценены возможности и перспективы применения наиболее эффективных экономико-математических моделей и поддерживающих их программных систем для анализа социально-трудовой сферы на уровне предприятия, региона, государства.

Раскрываются методологические и методические основы прогнозирования социально-трудовых процессов. Особое внимание уделено формированию практических навыков проведения прогнозно-аналитических обоснований и расчетов различных социально-трудовых процессов (социально-демографические и миграционные процессы, развитие рынка труда, формирование доходов и уровень жизни населения и др.).

**Целью** курса является ознакомление с теоретическими основами и методологией прогнозирования и моделирования социально-трудовых процессов, а также приобретение практических навыков построения моделей и проведения прогнозных расчетов показателей, характеризующих социально-трудовые процессы на различных экономических уровнях (страны, региона, предприятия).

**Объектом** курса являются социально-трудовые процессы на различных экономических уровнях.

**Предметом** являются теоретические основы и методология прогнозирования и моделирования социально-трудовых процессов.

**Методы освоения дисциплины** являются категориальный аппарат общей теории и методологии моделирования и прогнозирования, методы диалектики, экономико-статистические приемы, метод моделирования, принципы формальной логики.

## **АННОТАЦИЯ НА ДИСЦИПЛИНУ «ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИЙ»**

**Краткое содержание дисциплины:**

**Целью** курса является развитие концептуального мышления, повышение компетенций и развитие практических навыков менеджеров по персоналу в области современных персонал-технологий.

**Методы освоения дисциплины:**

В качестве метода освоения дисциплины используется комбинация системного ситуационного и процессного подходов к изучению актуальных проблем инновационного управления человеческими ресурсами.