

---

**НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ  
МАГИСТЕРСКАЯ ПРОГРАММА ИННОВАЦИОННЫЕ ПЕРСОНАЛ-  
ТЕХНОЛОГИИ И УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ**

**АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «АУТСОРСИНГ В РАБОТЕ С  
ПЕРСОНАЛОМ»**

Рабочая программа дисциплины «Аутсорсинг в работе с персоналом» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12.2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**Предметом** исследования являются принципы, формы и другие детерминанты сотрудничества между предприятиями в области управления персоналом, на основе которых происходит организация использования кадровых ресурсов сторонних предприятий для ведения взаимовыгодной хозяйственной деятельности.

**Объектом** исследования в данной дисциплине является организация как социально-экономическая система. В данном аспекте организация рассматривается как процесс и как явление.

**Методы освоения дисциплины:** при освоении дисциплины используются общенаучная методология системного и ситуативного подхода.

**АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ  
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ»**

Рабочая программа дисциплины «Документационное обеспечение деловых отношений» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12.2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**Предмет** исследования - правильность оформления документов, отражающих весь спектр управленческой деятельности предприятия; надлежащая организация документооборота согласно требованиям ГОСТа.

**Объектом** исследования в данной дисциплине являются как отдельные документы, так и вся совокупность документации. Также объектом могут выступать:

- документы, полученные любым способом документирования, документационные системы и организация работы с ними в учреждениях,

организациях, предприятиях любой организационно-правовой формы и любого уровня управления;

- документные системы на различных носителях. Комплексы документов федеральных архивов, архивов субъектов федераций, муниципальных архивов, негосударственных архивов, архивов организаций;

- ретроспективная документная информация, вторичная документная информация, документальные публикации, тематические и документальные выставки, теле-радио передачи, документальное кино, социально-правовые запросы разных категорий пользователей.

**Метод** освоения дисциплины — регистрация, сбор, обработка и анализ данных (описание и классификация, типологизация, системный анализ, статистический анализ и т.д.).

### **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗРАБОТКИ, ОБОСНОВАНИЯ И ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ»**

Рабочая программа дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**Предметом** исследования являются организационные, профессиональные и личностные факторы, определяющие конкретное содержание и успешность работы руководителя на его рабочем месте с учетом таких ее особенностей, как величина, вид деятельности, специфика рынка и страны, организационно-правовая форма, стратегия, тактика, перспективы развития, а также причины организационного поведения и факторы внешней и внутренней среды организации.

**Метод** освоения дисциплины — научный гуманистический подход, реализуемый как при восприятии и исследовании объектов и субъектов лидерства, так и при выборе методов воздействия на поведение людей в организации. В частности, используются общенаучные методологии системного и ситуативного подхода, а также локальные методы таких научных дисциплин, как психология, социология, социальная психология.

### **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ И АУДИТ»**

Рабочая программа дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом,

утвержденным ректором СПбГЭУ.

Дисциплина «Кадровый консалтинг и аудит» предназначена для подготовки специалистов обладающих знаниями в различных областях и направлениях управления персоналом, способных оказывать консультационные услуги как различным уровням управления организацией, так и персоналу организации.

**Предметом** данной дисциплины являются организационные, профессиональные и личностные факторы, определяющие успешность консалтинга и аудита в реальной организации с учетом таких ее особенностей, как величина, вид деятельности, специфика рынка и страны, организационно-правовая форма, стратегия, тактика, перспективы развития, а также причины организационного поведения и факторы внешней и внутренней среды организации.

**Метод** освоения дисциплины - общенаучные методологии системного и ситуативного подхода, а также локальные методы таких научных дисциплин, как психология, управление персоналом, контроллинг.

## **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «КАЧЕСТВО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА»**

Рабочая программа дисциплины «Качество управленческого труда» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**Предметом** исследования являются организационные, профессиональные и личностные факторы, определяющие конкретное содержание и успешность руководителя на его рабочем месте в увязке с должностной позицией в реальной организации с учетом таких ее особенностей, как величина, вид деятельности, специфика рынка и страны, организационно-правовая форма, стратегия, тактика, перспективы развития, а также причины организационного поведения и факторы внешней и внутренней среды организации.

**Объектом** исследования в данной дисциплине являются различные формы управления в хозяйственных организациях, действующих на российских, зарубежных и международных рынках. Качество управленческого труда рассматривается как система специфических компетенций, определяющих способность влиять на людей, чтобы достигать организационных целей.

**Метод** освоения дисциплины — научный гуманистический подход, реализуемый как при восприятии и исследовании объектов и субъектов управления, так и при выборе методов воздействия на поведение людей в организации. В частности, используются общенаучные методологии системного и ситуативного подхода, а также локальные методы таких научных дисциплин, как психология, социология, социальная психология.

## **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»**

Рабочая программа дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

Рабочая программа «Корпоративная социальная ответственность» содержит комплекс концептуальных положений, раскрывающих содержание этой важной функции современного менеджмента в России. В ней в четкой логической последовательности рассматриваются понятие ответственности и её типология, на этой основе формулируются основные положения корпоративной социальной ответственности, которая дифференцируется по проблематики внутренней и внешней социальной ответственности, её роль в устойчивом развитии организации.

*Предметом* исследования становятся не только теоретические основы современных социально-экономических отношений. Дается возможность проанализировать современные коллективные договоры российских предприятий, корпоративные страховые и пенсионные программы. Главная задача состоит в ознакомлении магистрантов с возможностями которые дает корпоративная социальная ответственность в деле улучшения социального положения людей, в убеждении руководителей предприятий в полезности и актуальности корпоративной социальной ответственности для их бизнеса.

*Объектом* исследования и основными задачами являются:

- 1.Обобщение теоретического багажа КСО, уточнение основ социальной защиты работников, принципов государственного регулирования развития социальной ответственности российских предприятий;
2. Исследование зарубежного опыта КСО, особенно в части социальной защиты, занятого населения и поддержания социальной стабильности в окружающим сообществе;
3. Разработка механизмов реализации принципов КСО современных российских условиях

## **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ЛИДЕРСТВО»**

Рабочая программа дисциплины «Лидерство» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

*Объектом* исследования в данной дисциплине являются различные формы лидерства в хозяйственных организациях, действующих на российских, зарубежных и международных рынках. Лидерство рассматривается как система специфических компетенций, определяющих

способность влиять на людей, чтобы достигать организационных целей.

**Предметом** исследования являются организационные, профессиональные и личностные факторы, определяющие конкретное содержание и успешность лидера на его рабочем месте в увязке с должностной позицией в реальной организации с учетом таких ее особенностей, как величина, вид деятельности, специфика рынка и страны, организационно-правовая форма, стратегия, тактика, перспективы развития, а также причины организационного поведения и факторы внешней и внутренней среды организации.

**Метод** освоения дисциплины — научный гуманистический подход, реализуемый как при восприятии и исследовании объектов и субъектов лидерства, так и при выборе методов воздействия на поведение людей в организации. В частности, используются общенаучные методологии системного и ситуативного подхода, а также локальные методы таких научных дисциплин, как психология, социология, социальная психология.

### **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ЛИЦЕНЗИРОВАНИЕ КАДРОВ»**

Рабочая программа дисциплины «Лицензирование кадров» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**Предметом** исследования является совокупность теоретических и практических вопросов, связанных с лицензированием кадров при осуществлении практической деятельности современной организации.

**Объектом** исследования в данной дисциплине является деятельность в области лицензирования кадров, осуществляемая в рамках предприятий различного отраслевого профиля и направленная на повышение эффективности конечного результата функционирования.

Учебная дисциплина «Лицензирование кадров» основана на общенаучных методах, таких как системный подход, анализ и синтез, методы логического моделирования.

### **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «МОДЕЛИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

Рабочая программа дисциплины «Модели стратегического управления персоналом» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**Предметом** исследования управления персоналом является система знаний, связанных с целенаправленным организованным воздействием на людей, занятых трудом, с целью обеспечения эффективного

функционирования организации (предприятия, учреждения) и удовлетворения потребности работника и интересов трудового коллектива.

*Объектом* исследования в данной дисциплине является модели и методы стратегического управления персоналом и их взаимосвязь со стратегическим управлением организацией.

*Метод* освоения дисциплины — системный и ситуативный подходы в исследовании экономики и методов. 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) информации.

### **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «МОНИТОРИНГ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ»**

Рабочая программа дисциплины «Мониторинг персонала организации» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12.2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

*Объектом* исследования в данной дисциплине является процесс непрерывного научно обоснованного диагностико-прогностического отслеживания изменений в профессиональной деятельности с целью включения результатов наблюдений в управление их профессиональным становлением.

*Предметом* исследования является специфика деятельности современных предприятий, необходимость своевременного реагирования на изменения микро- и макросреды, обеспечения высокой конкурентоспособности продукции, эффективности организации производства, оптимизации использования производственных ресурсов требуют высокого профессионализма каждого сотрудника предприятия и эффективного менеджмента персонала, где особая роль отводится системе профессиональной подготовки и мотивации.

*Метод* 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 ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИЯ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ И ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

Рабочая программа дисциплины «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального

образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом – это научная дисциплина, синтезирующая фундаментальные знания науки управления персоналом и специальные теоретические и эмпирические методы исследования социально-экономических систем с целью решения проблем успешного функционирования организации как отлаженного современного механизма, способного к быстрому решению сложных задач, преодолению противоречий и конфликтов, кризисных ситуаций, конструированию внутренней и внешней среды на основе эффекта синергии.

**Объектом** в данной дисциплине является научное исследование систем управления персоналом современных организаций и педагогическая деятельность, направленная на развитие персонала организации и организации в целом.

**Предметом** дисциплины являются современные методы, технологии, механизмы и инструментарий организации научных исследований и педагогики как познавательной деятельности, направленной на поиск и выработку новых научных знаний в области управления персоналом на основе всестороннего, достоверного изучения систем управления персоналом, а также создание и внедрение в практику новых, полезных для общества фундаментальных и прикладных разработок в области управления персоналом.

## **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ПРИНЦИПЫ И СТАНДАРТЫ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМ ПО ОХРАНЕ ТРУДА»**

Рабочая программа дисциплины «Принципы и стандарты построения систем по охране труда» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**Предметом** исследования являются законы, принципы и стандарты, принятые в области условий, охраны труда и техники безопасности, а также факторы внешней и внутренней среды организации

**Объектом** исследования дисциплины является организация системы охраны труда на предприятии на основе разработанных принципов утвержденных стандартов по охране труда.

**Метод** освоения дисциплины – системный подход в исследовании условий труда, охраны труда и техники безопасности на предприятиях. Данный подход подразумевает сочетание методов сбора (анализ документов по охране труда и технике безопасности), наблюдения (оценка состояния условий труда, техники безопасности) и обработки (статистический, системный, математический методы) информации о состоянии охраны труда, техники безопасности на предприятии.

## АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ»

Рабочая программа дисциплины «Противодействие коррупции» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**Объект** исследования в данной дисциплине – общественные отношения, возникающие в процессе реализации административно-правовых мер противодействия коррупции.

**Предметом** дисциплины являются нормативные правовые акты, правоприменительные, статистические и судебные источники, характеризующие проблемные административно-правовые аспекты противодействия коррупции.

**Метод** освоения дисциплины — научный гуманистический подход, реализуемый как при восприятии и исследовании объектов и субъектов коррупции, так и при выборе методов противодействия этому явлению.

## АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАСПОЗНАВАНИЕ И ОЦЕНКА ЛИЧНОСТИ»

Рабочая программа дисциплины «Профессиональное распознавание и оценка личности» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**Предметом** исследования являются психологические закономерности профессионального становления личности, особенности профессионального самоопределения, феноменология профессионализации и психологические издержки этого процесса, а также проблемы профессиообразования

**Объектом** исследования в данной дисциплине является объективная потребность применения в практической деятельности руководителей предприятий и организаций профессиональных знаний и навыков распознавания личности, с которой придется совместно решать производственные, экономические и организационные задачи

**Метод** освоения дисциплины. В практической деятельности теория профессионального распознавания использует различные методы для изучения особенностей функционирования человека в трудовых условиях. С помощью этих методов осуществляются отбор кандидатов при приеме на работу, изучение психологических особенностей сотрудников и другие аспекты трудовой деятельности человека. Основные методы ТПР: тестирование, включенное и не включенное наблюдение, беседа, интервью и опросы, тренинги, ролевые игры; анализ и синтез информации (мониторинг, анкетные данные, анализ данных, статистика).



## **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ»**

Рабочая программа дисциплины «Профессиональные стандарты в управлении персоналом» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**Предметом** исследования являются компетенции специалистов, реализованные в профессиональных стандартах деятельности на разных уровнях управления, методы оценки и развития компетенций, способы разработки профессиональных стандартов деятельности.

**Объектом** исследования дисциплины является профессиональная деятельность специалистов и руководителей в области управления персоналом.

При освоении дисциплины используются общенаучные методологии и системного и ситуативного подхода.

## **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ»**

Рабочая программа дисциплины «Профилактика конфликтов в организации» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**Предметом** исследования являются причины, стороны, динамика и возможные последствия конфликтов в организации и роль профилактики конфликтов в системе управления этими явлениями.

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

**Метод** освоения дисциплины — системный подход в исследовании природы конфликтов в организации и методов воздействия на поведения в конфликтной ситуации с целью профилактики 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 ДИСЦИПЛИНЫ «РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ»**

Рабочая программа дисциплины «Развитие кадрового потенциала организации» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**Предметом** исследования являются процессы, протекающие в организации как социальной системе, в группах работников, в сознании каждого человека, работающего в организации, в связи и по поводу реализации кадровых мероприятий

**Объектом** исследования в данной дисциплине являются человеческие ресурсы организации.

**Метод** освоения дисциплины — научный гуманистический подход, реализуемый как при восприятии и исследовании объектов и субъектов лидерства, так и при выборе методов воздействия на поведение людей в организации. В частности, используются общенаучные методологии системного и ситуативного подхода, а также локальные методы таких научных дисциплин, как экономика труда, психология, социология, социальная психология.

## **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «РАЗВИТИЕ КРОССКУЛЬТУРНЫХ ОТНОШЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ»**

Рабочая программа дисциплины Развитие кросс-культурных отношений в коллективе составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**Объектом** исследования в данной дисциплине являются различные формы кросскультурных отношений в хозяйственных организациях, действующих на российских, зарубежных и международных рынках. Развитие кросскультурных отношений – целенаправленная деятельность администрации организации, направленная на развитие трудового потенциала, система специфических компетенций, представителей различных культур и обеспечение благоприятных межнациональных отношений, чтобы достигать организационных целей.

**Предметом** исследования являются организационные, профессиональные и личностные факторы, определяющие конкретное содержание и успешность развития кросскультурных отношений в реальной организации с учетом таких ее особенностей, как величина, вид деятельности, специфика рынка и страны, организационно-правовая форма, стратегия, тактика, перспективы развития, а также причины организационного поведения и факторы внешней и внутренней среды

организации.

**Метод** освоения дисциплины — научный подход, реализуемый как при восприятии и исследовании объектов и субъектов лидерства, так и при выборе методов воздействия на поведение людей в организации. В частности, используются общенаучные методологии системного и ситуативного подхода, а также локальные методы таких научных дисциплин, как психология, социология, социальная психология.

### **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «РАЗВИТИЕ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА»**

Рабочая программа дисциплины «Развитие систем менеджмента качества» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**Объектом** исследования является процесс развития систем менеджмента качества.

**Предметом** исследования является совокупность теоретических и практических вопросов связанных с проблемами управления качеством, систем менеджмента качества с позиций различных субъектов и уровней управления (макроэкономический, мезоэкономический и микроэкономический).

Освоение дисциплины построено на изучении теории вопроса (лекции) и выполнении индивидуальных заданий в ходе практических занятий и самостоятельной работы.

### **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**

Рабочая программа дисциплины «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

### **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

Рабочая программа дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 -

Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**Предметом** исследования является соотношение мотивов и стимулов трудовой деятельности в управлении персоналом организации.

**Объектом** исследования в данной дисциплине является разработка программ стимулирования трудовой деятельности наемного работника, позволяющих оптимальным образом сочетать интересы работника и организации.

**Метод** освоения дисциплины — системный подход в исследовании мотивации, опирающийся на статистические методы оценки различных факторов в оплате труда, изучении затрат рабочего времени, квалификации и компетенций персонала. 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 ДИСЦИПЛИНЫ «СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА, РЕЖИМОВ РАБОТЫ И ОТДЫХА»**

Рабочая программа дисциплины «Совершенствование условий труда, режимов работы и отдыха» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**Предметом** исследования являются факторы внешней и внутренней среды организации, определяющие условия труда.

Объектом исследования в данной дисциплине являются условия труда, режимы труда и отдыха работников на предприятии.

**Метод** освоения дисциплины – системный подход в исследовании условий труда, режимов труда и отдыха, которые должны быть оптимизированы в целях эффективного использования трудовых ресурсов на предприятии. Данный подход подразумевает сочетание методов сбора (анализ документов по охране труда и технике безопасности), наблюдения (оценка состояния условий труда, анализ использования рабочего времени) и обработки (статистический, системный, математический методы) информации о состоянии условий труда, режимах труда и отдыха на предприятии.

### **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ»**

Рабочая программа дисциплины «Современные методы социологических исследований» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования, по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 -

Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**Предметом** дисциплины являются различные социологические методики, используемые для получения, обработки и анализа получаемой информации. В понимании современных социологических методик, автор исходит из утверждения, что актуальность применения методики к тому или иному объекту исследования говорит о современности и своевременности данной методики. Согласно этому утверждению, курс лекций выделяет современные социологические методики для разных исследовательских направлений, таких как: электоральные исследования, маркетинговые исследования, научные исследования, исследования «влияющей социологии», антропологические исследования, исследования макро и микро теоретического уровня, сравнительные исследования.

Согласно структуре лекционного курса, единственной возможной методологией освоения дисциплины является междисциплинарный подход, включающий в себя:

1. экономические подходы: new institutional approach, теорию транзакционных издержек;
2. психологические подходы: теория рисков, behavior approach;
3. антропологические подходы: феноменологический подход, теории everyday life;
4. социологические подходы: позитивистский подход, теория социальных сетей, структурный функционализм;
5. политологические подходы: теория масс, электоральное поведение;
6. маркетинговые подходы: узнаваемость продукции

### **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «СОВРЕМЕННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА»**

Рабочая программа дисциплины «Современные образовательные технологии в обучении персонала» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12.2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**Предметом** исследования являются 3 ключевых аспекта образовательной технологии:

- научный: педагогические технологии - часть педагогической науки, изучающая и разрабатывающая цели, содержание и методы обучения и проектирующая педагогические процессы;

- процессуально-описательный: описание (алгоритм) процесса, совокупность целей, содержания, методов и средств для достижения планируемых результатов обучения;

- процессуально-действенный: осуществление технологического (педагогического) процесса, функционирование всех личностных, инструментальных и методологических педагогических средств.

**Объектом** исследования в данной дисциплине являются современные педагогические технологии, применяемые при обучении персонала. Педагогическая технология функционирует и в качестве науки, исследующей наиболее рациональные пути обучения, и в качестве системы способов, принципов и регулятивов, применяемых в обучении, и в качестве реального процесса обучения.

**Метод** освоения дисциплины — системный подход в исследовании современных педагогических технологий, применяемых при обучении персонала. 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) информации.

### **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

Рабочая программа дисциплины «Современные проблемы управления персоналом» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**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.

**Метод** 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 ДИСЦИПЛИНЫ «СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА И УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ»**

Рабочая программа дисциплины «Социальная политика государства и управление социальным развитием» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного

приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**Предметом** исследования являются социальные процессы, протекающие в организации как социальной системе в связи с социальной политикой государства и по поводу выполнения поставленных целей.

**Объектами** исследования в данной дисциплине выступают социальная политика государства и социальная сфера организации. Социальная политика государства рассматривается как система мер, направленных на развитие общества как социальной системы и организаций как элементов этой системы. Социальная сфера организации включает:

**Метод** освоения дисциплины — научный гуманистический подход, реализуемый как при восприятии и исследовании объектов и предмета исследования, так и при разработке и реализации социальной политики организации, определяющей ее социальное развитие. В частности, используются общенаучные методологии системного и ситуативного подхода, а также локальные методы таких научных дисциплин, как социальная психология, экономика труда, управление персоналом.

### **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ»**

Рабочая программа дисциплины «Теория практика кадровой политики государства и организации» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**Объектом** исследования в данной дисциплине являются концепции, подходы, методы, факторы, условия, модели, которые необходимо принимать во внимание при разработке кадровой политики на уровне государства и организации в России и за рубежом, а также практические методики по применению теории на практике и современный опыт формирования и реализации кадровой политики.

**Предметом** исследования является кадровая политика государства и организации как системное явление, отражающее специфику стратегии развития государства и организации в целом, совокупность внешних и внутриорганизационных факторов, влияющих на кадровую политику, модели и механизмы разработки и реализации эффективной кадровой политики.

**Метод** освоения дисциплины — научный гуманистический подход, реализуемый при исследовании и восприятии объектов и субъектов, влияющих на разработку и реализацию кадровой политики.

### **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЯ»**

Рабочая программа дисциплины «Теория организации и организационного проектирования» составлена на основе требований

федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**Предметом** исследования являются законы и принципы организации, свойства систем, организационные отношения и их типы, детерминанты организационного развития, факторы внешней и внутренней среды организации.

**Объектом** исследования дисциплины является организация как социально-экономическая система.

При освоении дисциплины используются общенаучные методологии системного и ситуативного подхода. Организация рассматривается как процесс и как явление.

### **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА»**

Рабочая программа дисциплины «Технологии управления развитием персонала» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**Предметом** исследования являются организационно-экономические и социально-психологические процессы, определяющие эффективность методов управления развитием персонала.

**Объектом** исследования в данной дисциплине является персонал организации.

**Метод** освоения дисциплины — научный гуманистический подход, реализуемый при выборе мер воздействия на поведение людей в организации. В частности, используются общенаучные методологии системного и ситуативного подхода, а также локальные методы таких научных дисциплин, как психология, социология, социальная психология.

### **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «УПРАВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЯМИ»**

Рабочая программа дисциплины «Управление компетенциями» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**Объектами** исследования в данной дисциплине являются виды, типы, уровни, модели, схемы, структуры и кластеры компетенций, предоставляющие возможность создавать набор критериев, который



непосредственно связывает широкий спектр конкретных видов деятельности как отдельных сотрудников, так и организации в целом с управлением человеческими ресурсами (далее -УЧР); архитектура и механизм управления компетенциями, зона действия компетенций.

**Предметом** исследования являются универсальные и личностные характеристики сотрудника, поведение сотрудника и профессиональные факторы, определяющие конкретное содержание и успешность сотрудника на его рабочем месте во взаимосвязи с должностной позицией в организации с учетом таких ее особенностей, как вид деятельности, организационно-правовая основа, перспективы развития, культура и миссия, а также особенности внутренней и внешней политики.

**Метод** освоения дисциплины – научный гуманистический подход, реализуемый с позиции изучения личности сотрудника, особенностей его личностных установок, ценностей и мотивации поведения, а также знаний и навыков. В частности, используются общенаучные методологии системного и ситуативного подхода, а также локальные методы таких научных дисциплин, как психология, социология, социальная психология.

## **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «УПРАВЛЕНИЕ КРОСС-ФУНКЦИОНАЛЬНЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ В КОМАНДНОЙ РАБОТЕ»**

Рабочая программа дисциплины «Управление кросс-функциональными отношениями в командной работе» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**Объектом** исследования в данной дисциплине являются различные формы и типы команд в современных организациях, действующих на российских, зарубежных и международных рынках. Команды рассматриваются как специфический способ организационного взаимодействия, определяющих управляемость и лояльность персонала и эффективность организации как целого.

**Предметом** исследования являются организационные, профессиональные и личностные факторы, определяющие особенности командного взаимодействия, его значение для деятельности организации, эффективность командной работы и лояльность персонала в организации.

**Метод** освоения дисциплины — научный гуманистический подход, реализуемый как при исследовании командной работы, так и при выборе методов воздействия на поведение людей в организации. В частности, используются общенаучные методологии системного и ситуативного подхода, а также локальные методы таких научных дисциплин, как психология, социология, социальная психология.

## **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ»**

Рабочая программа дисциплины «Управление организационной культурой» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**Предметом** исследования являются структура организационной культуры, процесс формирования и управления организационной культурой с целью развития умения разработки инструментария принятия важнейших управленческих решений как на уровне организации в целом, так и в сфере управления персоналом.

**Объектом** исследования в данной дисциплине являются механизмы, принципы и методы управления организационной культурой

**Метод** освоения дисциплины — системный подход в исследовании внутренней культуры организации и методов воздействия на поведение работников с целью формирования, оценки и развития организационной культуры. Данный подход подразумевает сочетание методов сбора (анализ документов, наблюдение, опрос, деловая игра, case-study, экспертная оценка, эксперимент и пр.) и обработки (исторический, компаративный, системный методы) организационно-структурной информации.

## **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «УПРАВЛЕНИЕ ОТКЛОНЕНИЯМИ В ПРОЦЕССЕ КАРЬЕРЫ»**

Рабочая программа дисциплины «Управление отклонениями в процессе карьеры» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12 2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

**Предметом** изучения являются причины, стороны, динамика возможных отклонений в формировании и развитии карьеры различных специалистов, а также учёт и прогнозирование отклонений в кадровом обеспечении организации специалистами должного уровня и квалификации.

**Объектом** изучения в данной дисциплине является карьера различных специалистов, которая должна гармонически сочетать интересы и возможности работника, специалиста и стадии роста и адаптации организации.

**Метод** освоения дисциплины — системный подход в исследовании карьер специалистов, а также природа отклонений в процессе профессиональной и организационной карьеры различных специалистов. 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) информации о карьере и отклонениях в карьере различных специалистов.

## **АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНОЙ АНАЛИЗ СИСТЕМЫ И ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

Рабочая программа дисциплины «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ №2009 от 23.12.2010 г. и в соответствии с учебным планом направления подготовки 080400 - Управление персоналом, утвержденным ректором СПбГЭУ.

Функционально-стоимостной анализ (ФСА) получил широкое распространение при решении задач повышения качества и конкурентоспособности продукции во многих странах мира. Этот метод позволяет сформулировать цель работы, наметить пути достижения цели и последовательно пройти весь путь вплоть до ее реализации. ФСА отличается от других подходов управления тем, что одновременно содержит в себе методические приемы, которые обычно не применяются вместе. Различные методологии, используемые в настоящее время, предназначены каждая для достижения определенных целей, однако их совокупность можно встретить в методологии ФСА. Они включают выявление и удовлетворение требований потребителя, установление показателей, описывающих эти требования, моделирование затрат, усовершенствование бизнес-процессов, непрерывное совершенствование в рамках системы менеджмента качества, организацию и проведение обучения персонала. Методология ФСА уделяет большое внимание интегрированным процессам и позволяет применять различные методические приемы как единую систему в зависимости от постановки конкретной цели анализа.

ФСА – это стиль управления, предназначенный, в частности, для улучшения мотивации сотрудников и развития их навыков, позволяющий получить синергетический эффект, приводящий к эффективному использованию средств достижения результатов и способствующий продвижению новшеств с целью обеспечения максимальной отдачи от деятельности организации.

**Объектом** дисциплины «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом» является система и технологии управления персоналом, требующие усовершенствования для достижения целей организации.

**Предметом** данной дисциплины является методика, технология и инструментарий проведения функционально-стоимостного анализа системы и технологии управления персоналом с целью получения максимальной отдачи от деятельности организации.