

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор
по учебной и методической работе



/В.Г. Шубаева

«29» сентября 2020 г.

АННОТАЦИИ РАБОЧИХ ПРОГРАММ ДИСЦИПЛИН

Направление подготовки	38.04.01 Экономика
Направленность (профиль) программы	Экономика труда
Уровень высшего образования	магистратура
Форма обучения	очная
Год набора	2020

Санкт-Петербург
2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

ДЕЛОВОЙ ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК	3
МАКРОЭКОНОМИКА (ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ)	4
ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ОТРАСЛЯХ ЭКОНОМИКИ	4
ЭКОНОМЕТРИКА (ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ)	5
МИКРОЭКОНОМИКА (ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ)	5
МЕТОДОЛОГИЯ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В ЭКОНОМИКЕ ТРУДА.....	6
АНАЛИЗ И ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ.....	6
КАДРОВЫЕ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	7
ЭКОНОМИКА ТРУДА: ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ.....	9
МОДЕЛИРОВАНИЕ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ	10
АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	11
АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ.....	11
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ	13
ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ТРУДА	13
АВТОМАТИЗАЦИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ В КАДРОВОМ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВЕ ...	14
НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ.....	15
ЭКОНОМИКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ	16
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	17
ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ И КОМПЕНСАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА.....	17
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИЙ	18
ПЛАНИРОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	19
СОЦИОЭКОНОМИКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ	20
ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ	21
СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ЯЗЫКИ ПРОГРАММИРОВАНИЯ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ	23

Наименование дисциплины	ДЕЛОВОЙ ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК
Цели и задачи дисциплины	Основной целью изучения иностранного языка является дальнейшее развитие иноязычной коммуникативной компетенции (речевой, языковой, социокультурной, компенсаторной и учебно-познавательной): - <i>речевая компетенция</i> – функциональное использование изучаемого языка как средства общения и познавательной деятельности: умение понимать аутентичные иноязычные тексты (аудирование и чтение), в том числе ориентированные на выбранный профиль, передавать информацию в связных аргументированных высказываниях (говорение и письмо), планировать свое речевое и неречевое поведение с учетом специфики ситуации общения; - <i>языковая компетенция</i> – овладение новыми языковыми средствами в соответствии с темами и сферами общения, отобранными для выбранного профиля, навыками оперирования этими средствами в коммуникативных целях; систематизация языковых знаний, а также увеличение объема знаний за счет информации профильно-ориентированного характера (в частности, терминологии); - <i>социокультурная компетенция</i> – расширение объема знаний о социокультурной специфике страны/стран изучаемого языка, совершенствование умений строить свое речевое и неречевое поведение адекватно этой специфике с учетом профильно-ориентированных ситуаций общения, умений адекватно понимать и интерпретировать лингвокультурные факты; - <i>компенсаторная компетенция</i> – совершенствование умений выходить из положения в условиях дефицита языковых средств в процессе иноязычного общения, в том числе и в профильно-ориентированных ситуациях общения; - <i>учебно-познавательная компетенция</i> – дальнейшее развитие специальных учебных умений, позволяющих совершенствовать учебную деятельность по овладению иностранным языком, повышать ее продуктивность, а также использовать изучаемый язык в целях продолжения образования и самообразования, прежде всего в рамках выбранного профиля. Задачи: 1. Развитие и совершенствование уровня сформированности лингвистической и коммуникативной компетенций: • формирование языковых навыков и умений устной и письменной речи, необходимых для профессионального общения в рамках тематики, предусмотренной программой; • развитие навыков составления и осуществления монологических высказываний (доклады, сообщения и др.); • формирование навыков перевода научно-популярной литературы и литературы по специальности, определения основных положений текста, аннотирования и реферирования текстовой информации; • формирование навыков грамматического оформления высказывания; • формирование лингвистических понятий и представлений, без которых невозможно практическое овладение языком.

	2. Формирование социокультурной компетенции на основе аутентичного содержания посредством диалога культур: • расширение кругозора обучающихся, повышение уровня его общей культуры и образованности; • совершенствование культуры мышления и речи; • формирование уважительного отношения к духовным и материальным ценностям других стран и народов, совершенствование нравственных качеств личности обучающихся.
Тематическая направленность дисциплины	Контакты с зарубежными партнерами (англ.) Участие в международной выставке (нем.) Контакты и документооборот на предприятии. (фр.) Карьера. Факторы успеха (англ.) Приём на работу. Собеседование. (нем.) Трудоустройство (фр.)
Кафедра	Кафедры иностранных языков

Наименование дисциплины	МАКРОЭКОНОМИКА (ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ)
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: формирование системы знаний в области макроэкономической науки для формирования методологии обобщения и критической оценки результатов, полученных отечественными и зарубежными исследователями, выявления перспективных направлений, составления программы исследований. Задачи: • показать основные результаты макроэкономических исследований в области функционирования национальной экономики; • научить критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявлять перспективные направления макроэкономической политики в национальной экономике; • привить навыки подготовки аналитических материалов для разработки программы исследования в области экономической политики и принятия стратегических решений на уровне фирмы и уровне национальной экономики.
Тематическая направленность дисциплины	Макроэкономическая политика в открытой экономике при изменяющемся уровне цен. Целенаправленная макроэкономическая политика при фиксированном валютном курсе. Целенаправленная макроэкономическая политика при плавающем валютном курсе. Теоретические основы модели TNT. Анализ экономической конъюнктуры в рамках модели TNT.
Кафедра	Общей экономической теории и истории экономической мысли

Наименование дисциплины	ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ОТРАСЛЯХ ЭКОНОМИКИ
Цели и задачи дисциплины	Целью изучения дисциплины «Проектное управление в отраслях экономики» является выработка теоретических знаний и практических навыков по разработке, обоснованию эффективности и продвижению проектов в компаниях энергетического сектора экономики с учетом риска и неопределенности, специфики функционирования энергетических компаний и особенностей этапа

	модернизации. К задачам дисциплины относятся: рассмотрение основных стандартов, методов и подходов к проектному управлению, изучение основных методов и этапов разработки проектных решений, формирование и обоснование проектных решений на основе методов прогнозирования календарного планирования, обоснование эффективности проектов и анализ присущего им риска, закрепление навыков проектного анализа, включая анализ безубыточности, методы оценки, основанные на движении денежных средств предприятия, анализ рискованности инвестиционных проектов, освоение методов продвижения проектов, их ресурсного обеспечения и формирования проектной команды.
Тематическая направленность дисциплины	Проектное управление на предприятии. Проект, как объект проектного управления. Виды проектов. Портфель проектов и его формирование. Ресурсы проекта: виды, механизм взаимодействия. Проектная команда, как особый вид ресурсов проекта, командообразование в проектном управлении. Методы проектного управления: традиционный подход, Agile-подход, Scrum, RampUP Система управления проектом. Планирование в проектном управлении. Обоснование возможностей осуществления и риски проекта. Подходы к ТЭО. Инструменты ТЭО. Проектное управление в госсекторе. Система национальных и отраслевых проектов РФ. Проекты ведущих госкорпораций РФ.
Кафедра	Экономики и управления предприятиями и производственными комплексами

Наименование дисциплины	ЭКОНОМЕТРИКА (ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ)
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: развить навыки представления экономических явлений и процессов в виде абстрактных эконометрических моделей. Задачи: - развитие навыков спецификации эконометрической модели в соответствии с реальными экономическими процессами и явлениями; - расширение и углубление теоретических знаний методов оценки параметров эконометрических моделей и особенностей их интерпретации; - развитие навыков оценки качества и адекватности абстрактной эконометрической модели реальным экономическим явлениям и процессам.
Тематическая направленность дисциплины	Эконометрические модели. Классическая нормальная линейная модель. Моделирование временных рядов. Обобщенный метод наименьших квадратов. Модели с дискретными и цензурированными зависимыми переменными.
Кафедра	Статистики и эконометрики

Наименование дисциплины	МИКРОЭКОНОМИКА (ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ)
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: развить и углубить знания микроэкономического анализа для анализа рынков благ и факторов,

	поведения индивидов и фирм; представления экономики как взаимосвязанной системы через модели вальрасовского типа и Парето-оптимальность. Задачи: - овладение способностью теоретического анализа поведения экономических агентов на рынках благ и услуг; - расширение и углубление теоретических знаний о структурах товарных и факторных рынков, роли государства при их регулировании; - освоение методами микроэкономического моделирования экономических агентов и взаимосвязи между ними на основе оптимизационного подхода.
Тематическая направленность дисциплины	Выбор потребителя и его поведение. Теории фирмы. Экономическая эффективность, общее равновесие и благосостояние. Рыночная власть. Недостатки рынка
Кафедра	Общей экономической теории и истории экономической мысли

Наименование дисциплины	МЕТОДОЛОГИЯ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В ЭКОНОМИКЕ ТРУДА
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: приобщение студентов к исследовательскому процессу в области управления, имеющему значительную специфику, а также воспитание у них интереса к этой области деятельности. Задачи: – последовательное изучение и практическое освоение эффективных методов научных исследований, применимых для изучения процессов и явлений в природе, в социуме, в бизнесе; – а также основных правил публичного представления итогов научно-исследовательской деятельности в виде публикаций, дипломных работ, диссертаций и т.д
Тематическая направленность дисциплины	Методология научного познания. Методы научного исследования. Методология системного подхода к решению проблем. Особенности исследований экономических процессов. Методология креативного решения проблем. Организационные основы исследования. Написание и оформление научных работ магистрантами. Охрана интеллектуальной собственности, создаваемой в результате исследовательской деятельности. Классификация эконометрических моделей. Модели регрессии по неколичественным переменным. Эконометрические модели по временным рядам.
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	АНАЛИЗ И ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: изучение системы социально-трудовых и правовых отношений между субъектами рынка труда и их посредниками; теоретико-методологических основ функционирования и регулирования рынка труда; определение роли субъектов рынка труда в достижении полной и эффективной занятости. Задачи:

	- сформировать у студентов понятийный аппарат по изучаемому предмету; - дать представление о существующих классических и современных подходах к изучению рынка труда; - познакомить с механизмом функционирования рынка труда, основными моделями рынка труда, факторами спроса и предложения рабочей силы; - сформировать представление о видах безработицы, ее взаимосвязи с инфляцией; - научить анализировать основные показатели безработицы в динамике; - анализировать ситуацию на профессиональных и внутренних рынках труда; - выявлять отдельные значимые сегменты рынка труда, давать их характеристику; анализировать ситуацию, складывающуюся в отдельных сегментах рынка; - анализировать ситуацию относительно территориального и отраслевого движения рабочей силы в регионе; - разрабатывать конкретные мероприятия по регулированию рынка труда.
Тематическая направленность дисциплины	Рынок труда как механизм взаимодействия спроса на труд и предложения рабочей силы. Мобильность рабочей силы на рынке труда. Рынок труда предприятия. Занятость как социально-экономическое явление, экономическая категория и социальная проблема. Политика и институты содействия занятости. Безработица как социально-экономическое явление и состояние. Социальная защита безработных на рынке труда. Теория и практика поиска работы: гарантии и риски.
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	КАДРОВЫЕ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: формирование у студентов знаний, умений и навыков по организации кадровой стратегии предприятия в условиях цифровой экономики, а также разработки, проектирования и реализации стратегий развития персонала. Задачи: - выработать у магистров понимание трансформации кадровых стратегий предприятий в условиях цифровой экономики; - дать магистрам целостное представление о методологии формирования и реализации кадровых стратегий как учении о структуре, методах и средствах построения концептуального каркаса экономической деятельности на основе эффективной системы УЧР; - выработать понимание о сущности кадровой стратегии как средства формирования кадровой политики; - сформировать представление об особенностях проектирования системы стратегического УЧР, формирования кадровой стратегии и кадровой политики;

	- изучить схему построения, этапы формирования и реализации целевой комплексной программы, методы и ресурсы управления человеческими ресурсами; - изучить цели, задачи, виды кадровой политики, проблемы практики формирования кадровой политики и их решение; - изучить схему реализации кадровой политики в повседневной кадровой работе, направления кадровой деятельности и роль службы по УЧР в вопросах реализации кадровой политики организации; - изучить задачи стратегического планирования, процедуру и этапы разработки консолидированного плана по распределению ресурсов организации, по бюджетированию расходов на персонал; - привить умение ориентироваться в организационных процессах управления человеческими ресурсами; - сформировать умение организовывать поиск и сбор данных для расчета необходимых показателей, используя различные источники информации; - выработать умение осуществлять выбор инструментов и средств для сбора и обработки данных, обобщать и критически оценивать собранный для анализа материал; - привить умение подготавливать аналитические материалы для оценки, проводимой в организации, кадровой политики; - сформировать умение обосновывать актуальность и практическую значимость самостоятельного исследования организационной системы УЧР по разработанной программе, применять понятийно-категориальный аппарат и методологический инструментарий, нормативную базу в профессиональной деятельности при разработке/совершенствовании системы УЧР в организации; - выработать способность выявлять кадровые проблемы, предлагать способы их решения, рассчитывать показатели, характеризующие социально-экономическую эффективность кадровой политики в организации; - научить осуществлять поиск необходимой информации, организовывать аналитическую и научно-исследовательскую деятельность, используя различные источники информации; - сформировать умение разрабатывать варианты управленческих решений по реструктуризации и оптимизации численности персонала на основе критериев социально-экономической эффективности кадровой стратегии; - привить умение организовывать сбор данных для планирования кадровых и экономических показателей под стратегические цели организации, рассчитывать и анализировать текущие и плановые показатели эффективности кадровой политики организации; - выработать умение разрабатывать варианты управленческих решений по планированию кадровых изменений, обосновывать их выбор, действовать в нестандартных ситуациях, нести ответственность за принятые решения; - сформировать умение организовывать аналитическую, научно-исследовательскую деятельность, представлять ее результаты в виде обзора/отчета/доклада;
--	---

	- привить умение владеть методологией исследования системы УЧР и моделирования кадровой стратегии организации, самостоятельной разработки программы исследования кадровых проблем; - сформировать навыки проведения научно-практического исследования кадровых проблем, выбора методов и инструментов для анализа и оценки кадровой политики организации.
Тематическая направленность дисциплины	Понятие, принципы, цели СУЧР. Основные подходы к формированию и реализации стратегии УЧР. Влияние типа стратегии бизнеса организации на формирование вида кадровой стратегии. Принципы формирования и структура кадровой политики. Задачи и этапы формирования кадровой политики, методы ее реализации. Принципы и направления реализации кадровой политики. Виды кадровой политики. Обеспечение системы УЧР для реализации кадровой политики. Эффективность УЧР в организации. Процедура кадрового планирования и бюджетирования расходов на персонал. HR-Digital: цифровые технологии в УЧР. Стратегическое развитие и особенности подготовки персонала стратегического уровня.
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	ЭКОНОМИКА ТРУДА: ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: формирование у студентов 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; 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. Задачи: – усвоение современных теоретических представлений о труде, его роли, общественной организации, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и использование трудового потенциала; – овладение основами методологии и методики анализа, выявления и решения важнейших проблем труда как на микро-, так и на макроуровне; – приобретение базовых навыков практической работы в области анализа основных процессов и показателей формирования и использования трудового потенциала. – дать целостное представление об экономико-трудовых проблемах мировой и российской экономики и основных направлениях их решения; – выявить основные характеристики труда, воздействующие на уровень его эффективности; – раскрыть основные закономерности функционирования рынка труда, в том числе рынка труда в пределах предприятия;

	– описать систему управления трудом на предприятии, соответствующую условиям современной российской экономики; – определить основы формирования систем трудового вознаграждения применительно к различным категориям работников с учетом факторов его дифференциации; – установить основные факторы динамики подсистемы управления трудом в системе стратегического управления предприятия; – уяснить содержание методических рекомендаций по реструктуризации и реинжинирингу системы занятости на предприятии, включая методы оценки результативности этих мероприятий с учетом финансового положения предприятия; – усвоить методический аппарат по организации мониторинга трудовых показателей и осуществлению их всестороннего анализа; – овладеть навыками исследования экономико-трудовых процессов в ходе решения всего комплекса задач, стоящих перед предприятием.
Тематическая направленность дисциплины	Развитие теоретико-методологической базы современной экономики труда. Трудовой потенциал общества и рынок труда. Кадровые ресурсы предприятия: формирование и использование. Актуальные проблемы производительности труда. Проблемы повышения производительности труда. Актуальные проблемы вознаграждения труда. Организация труда и трудовых процессов. Регулирование социально-трудовых отношений. Социальные трансферты как элементы: формирования доходов и уровня жизни населения.
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	МОДЕЛИРОВАНИЕ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины - ознакомление с теоретическими основами и методологией моделирования и прогнозирования в управлении социально-трудовой сферой, а также приобретение практических навыков построения моделей и проведения прогнозных расчетов показателей, характеризующих социально-трудовые процессы на различных экономических уровнях (страны, региона, предприятия) Задачи дисциплины: – овладение методологией экономико-математического моделирования в управлении социально-трудовой сферой; – получение практических навыков использования экономико-математических моделей для решения задач, связанных с управлением социально-трудовой сферой на различных экономических уровнях; – изложение теоретико-методологических и методических основ моделирования и прогнозирования в управлении социально-трудовой сферой на различных экономических уровнях; – формирование конкретных практических навыков проведения прогнозно-аналитических обоснований и расчетов в управлении социально-трудовой сферой на различных экономических уровнях.
Тематическая направленность дисциплины	Социально-трудовая сфера: понятие, основные подсистемы и процессы. Системный анализ социально-трудовой сферы. Социально-трудовые процессы как объекты математического

	моделирования и прогнозирования. Эконометрические модели социально-трудовых процессов. Прогнозирование: понятие, типы и виды, принципы. Классификация методов прогнозирования. Прогнозирование демографических и миграционных процессов. Прогнозирование рынка труда, трудовых ресурсов, занятости и безработицы. Прогнозирование развития социально-трудовой сферы предприятия.
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: расширение образованности в области анализа трудового потенциала, совершенствование личностных качеств, определяющих интеллектуальные и творческие способности обучающихся, формирование системного представления о трудовом потенциале, выработка навыка принятия решений по формированию и анализу использования трудового потенциала в организации, хозяйственная деятельность которой связана с созданием и применением инноваций, интеллектуализацией основных факторов производства. Задачи: – сформировать представление об особенностях изучения предмета, об основных факторах и направлениях, влияющих на уровень использования трудового потенциала; – обучить приемам и методам выявления, идентификации и оценки элементов, включаемых в трудовой потенциал; – расширить представление об инструментах, применяемых в анализе трудового потенциала и методах оценки уровня его использования. – научить студентов самостоятельно строить процесс овладения информацией, отобранной и структурированной для выполнения профессиональной деятельности в области управления; – приемам самоорганизации при выполнении профессиональной деятельности в области управления персоналом.
Тематическая направленность дисциплины	Проблемы и особенности формирования трудового потенциала организации. Проблемы и особенности формирования трудового потенциала работника. Факторы и резервы роста уровня использования трудового потенциала. Измерение и оценка трудового потенциала. Направления повышения уровня использования трудового потенциала. Методология разработки программ повышения уровня использования трудового потенциала.
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: формирование комплекса знаний, базовых умений и навыков в области контроля и оценки сотрудников организации с учетом основных характеристик их трудовой деятельности для последующего использования в ходе трудовой и образовательной деятельности выпускника направления подготовки «Экономика»

	Задачи: - изучить субъекты трудовой деятельности требующие формирования целостной системы контроля и оценки; - выявить влияние на систему контроллинга характеристик трудового процесса; - исследовать возникающие в процессе контроля и оценки противоречия, а также взаимодействия сторон трудовых отношений; - рассмотреть влияние рыночной и институциональной среды на функционирование системы контроля и оценки; - произвести анализ и изучить направления внедрения системы оценки работников, их трудового поведения и результатов труда; - осуществить адаптацию механизма оценки работников и работ с учетом конкретных характеристик труда и занятости. - раскрыть значение категорий «аудит» и «контроллинг» применительно к различным категориям персонала и видам трудовой деятельности; - выявить основные составляющие системы контроллинга и аудита и систему связей между ними; - раскрыть основные закономерности контроля и оценки применительно к различным категориям персонала и видам трудовой деятельности; - сформировать представление об этапах формирования современной системы аудита и контроллинга сферы труда на уровне предприятия; - выявить факторы, механизмы и отличительные черты аудита и контроллинга на основных этапах развития предприятия и этапах привлечения и развития персонала; - установить основные характеристики сферы труда, являющиеся объектом системы аудита и контроллинга; - установить основные формы связи различных индикаторов и показателей, используемых в системе аудита и контроллинга в трудовой сфере; - усвоить методический аппарат, обеспечивающий организацию системы контроллинга, формирование системы соответствующих показателей и осуществление всестороннего аудита; - овладеть навыками сравнительного анализа различных моделей контроллинга и аудита с учётом необходимости ответа на стратегические вызовы; - получить навыки подготовки, анализа и корректировки нормативных документов, непосредственно затрагивающих проблемы контроллинга и аудита; - приобрести способность формирования и осуществления программ научных исследований по теме курса.
Тематическая направленность дисциплины	Методологические основы формирования системы контроллинга и аудита в трудовой сфере. Институциональная основа системы контроля и оценки. Оценка и контроль в иерархических структурах и системах сетевых взаимодействий. Характеристики трудового процесса и их влияние на систему контроля и оценки. Элементарные единицы трудового процесса в системе контроля и оценки. Влияние на систему контроллинга и оценки совокупности институциональных характеристик рабочего места. Влияние состояния и трансформации рынка труда и товарного рынка на

	систему аудита и контроллинга. Субъекты контроля за трудом. Объекты контроля за трудом. Основные формы контроля за трудом и сферы их применения. Принципы, виды и последовательность оценки работников. Принципы, структура и последовательность оценки работ.
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: формирование у студентов знания по управлению трудовыми конфликтами в организации и обеспечению алгоритмов для минимизации их негативных экономических последствий. Задачи: – 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.
Тематическая направленность дисциплины	Основные структурные элементы конфликта в организации. Системный анализ причин конфликтов в организации. Типология конфликтов в организации. Динамика развития конфликтов в организации. Методы изучения конфликтов в организации. Формы управления конфликтами в организации. Способы управления конфликтами в организации. Организационно-правовые алгоритмы управления конфликтами в организации. Социально-психологические алгоритмы управления конфликтами в организации. Экономические возможности управления конфликтами в организации. Роль руководителя в управлении конфликтами в организации.
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ТРУДА
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: способствовать формированию у студентов фундаментальных знаний в области экономики и организации предпринимательского труда, необходимых для решения конкретных профессиональных задач регулирования экономического поведения, стратегического планирования, построения экономико-математических моделей поведения

	экономических агентов для повышения эффективности менеджерских решений на разных стадиях организации и функционирования собственного дела. Задачи: - сформировать основы знаний по актуальным проблемам развития предпринимательства в современных условиях, об основных организационно-правовых формах предпринимательской деятельности и всех вопросах, связанных с государственной регистрацией нового предприятия; - развить умение пользоваться новыми методами поддержки управленческих решений; - развить умение оценивать преимущества и недостатки организации собственного дела и правильно осуществлять накопление и отбор предпринимательской идеи; - выработать практические навыки по разработке бизнес-плана и умению применять полученные знания и практические навыки для организации предпринимательской деятельности в управленческой экономике.
Тематическая направленность дисциплины	Предпосылки становления предпринимательского труда. Предпринимательский труд и предпринимательская деятельность. Основы и принципы предпринимательского труда. Общественные и нравственные императивы предпринимательского труда. Корпоративная культура и формирование новой предпринимательской этики. Предпринимательская среда и условия, определяющие возможность осуществления предпринимательской деятельности. Организационно-правовые формы предпринимательской деятельности. Малое предпринимательство. Сущность и виды предпринимательских рисков. Схема мотивации предпринимателя. Предпринимательский доход: моделирование формирования и распределения.
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	АВТОМАТИЗАЦИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ В КАДРОВОМ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВЕ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: формирование у студентов навыков работы с автоматизированными системами управления бизнес-процессами в сфере кадрового делопроизводства. Задачи: - оценка места и роли автоматизированных информационных систем в управлении ресурсами современных организаций; - изучение спектра современных информационных систем и продуктов, применяемых в кадровом делопроизводстве, а также критериев выбора информационной системы; - изучение форм, функций и инструментария современных информационных систем применительно к кадровой работе; - выработка у обучающихся навыков самостоятельной работы с источниками информации и применения типового инструментария и методик обработки данных; - развитие у обучающихся способностей осуществлять сбор, анализ и обработку кадровых данных с применением современных технических средств и автоматизированных информационных технологий.

Тематическая направленность дисциплины	Процессный подход к управлению. Методы и инструменты управления процессами. Система управления кадрами. Понятие кадровых процессов. Моделирование кадровых процессов. Обзор и функционал программных продуктов и информационных технологий в автоматизации кадровых процессов. Контроль кадровых процессов. Оценка эффективности кадровых процессов в системе управления организацией. Нормативно-правовые основы документооборота в кадровом делопроизводстве. 1С «Зарплата и кадры» как ключевой программный продукт российского рынка в сфере автоматизации кадровых процессов. Понятие кадровых проектов. Виды кадровых проектов. Project как инструмент моделирования кадровых проектов. Проектирование, выполнение и защита самостоятельной работы. Основные тенденции в области автоматизации бизнес-процессов организаций. Нотации моделирования бизнес-процессов. Нотация BPMN 2.0. Моделирование Бизнес-процессов в кадровом делопроизводстве.
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: сформировать у студентов комплекс знаний по вопросам и проблемам, касающимся нормирования труда на промышленных предприятиях. Задачи: - сформировать у студентов понятийный аппарат в области нормирования труда; - дать представление о существующих подходах к оценке затрат рабочего времени; - ознакомить с теоретическими и прикладными работами по вопросам нормирования труда на промышленных предприятиях; - научить студентов проводить мониторинг затрат рабочего времени, разрабатывать и внедрять нормы труда и оценивать качество действующих нормативов на промышленных предприятиях; - научить студентов проводить анализ и оценивать эффективность нормирования труда.
Тематическая направленность дисциплины	Нормирование труда и объект его изучения – трудовой процесс как объект анализа и проектирования. Классификация затрат рабочего времени, способы измерения трудовых затрат. Нормы труда на промышленном предприятии, методы расчета норм затрат и результатов труда. Нормативы по труду и требования к ним, разработка нормативов по труду. Методы нормирования труда, выбор метода нормирования труда в зависимости от характера нормируемых работ и условий их выполнения. Особенности разработки норм труда для разных категорий персонала на промышленном предприятии. Анализ нормирования труда на промышленном предприятии. Экономические показатели в процессе нормирования труда. Методические приемы адаптации нормативов времени для использования на промышленном предприятии.
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	ЭКОНОМИКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ
Цели и задачи дисциплины	Цель 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. Задачи: – поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия решений в области персонала – анализ существующей системы управления персоналом, разработка и обоснование с экономической и социально-психологической точки зрения предложений по ее совершенствованию как в целом, так и по отдельным элементам, функциям управления персоналом. – анализ и моделирование процессов управления персоналом во всем многообразии его проявлений (группы, статусы, роли, отношения) – выявление и формулирование актуальных проблем управления персоналом для современной организации и для конкретной организации-объекта исследования – разработка организационно-экономических и социально-психологических программ научных исследований и разработок в области управления персоналом по актуальной для организации тематике – разработка новых и адаптация имеющихся методов и инструментов проведения организационно-экономических и социально-психологических программ научных исследований и разработок в области управления персоналом по актуальной для организации тематике – разработка организационно-управленческих, социально-экономических и психологических моделей процессов, явлений и объектов, применение их для познания и прогнозирования, оценка и интерпретация результатов. – поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по теме исследования – подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций – преподавание учебных дисциплин в области управления персоналом разработка образовательных программ и учебно-методических материалов по дисциплинам, связанным с управлением персоналом.
Тематическая направленность дисциплины	Новые концепции в области управления человеческими ресурсами. Внутренняя среда организации как фактор управления человеческими ресурсами. Компетенции и проблемы современного

	менеджера по управлению человеческими ресурсами. Проблемы реализации традиционных функций по управлению человеческими ресурсами. Современные методы обучения и оплаты труда.
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: исследование научных основ, теоретических, методологических положений и практического опыта в области регулирования труда; формирования и рационального использования трудового потенциала каждого человека и общества в целом при создании новых социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики Задачи: – последовательное изучение и практическое освоение положений экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики, применимых для изучения процессов и явлений в природе, в социуме, в бизнесе; – а также основных правил реализации трудовых соглашений и разрешения трудовых споров и конфликтов.
Тематическая направленность дисциплины	Социально-трудовые отношения: понятие, виды, субъекты. Договорное регулирование в сфере труда. Международно-правовое регулирование трудовых отношений. Трудовое право: основные принципы, источники и субъекты. Трудовой кодекс РФ. Правовые отношения в сфере наёмного труда. Регулирование занятости и трудоустройства. Трудовой договор. Заработная плата. Гарантийные выплаты и компенсации. Рабочее время и время отдыха. Дисциплина труда. Охрана труда. Трудовые споры. Социальное партнёрство, социальный контроль, социальная защита в трудовой сфере. Коллективные договоры и соглашения.
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ И КОМПЕНСАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: систематизация знаний и научно-методическое обеспечение системы формирования трудового вознаграждения работников и построения компенсационной политики в организации. Задачи: – разработка компенсационной стратегии; – характеристика концепций компенсационной политики; – классификация компенсационных и некомпенсационных измерений; – разработка структуры компенсационных систем организации; – определение содержания компенсационного пакета и его конструктивных характеристик; – разработка моделей гибкой оплаты труда по результату; – согласование стратегии управления интеллектуальным потенциалом с общей стратегией компании; – формулирование и развитие интеллектуального потенциала компании;

	– оценка зарубежного опыта и отечественной теории и практики построения компенсационной политики; – оценка эффективности компенсаций трудовой деятельности; – разработка программ текущего и долгосрочного премирования управленческого персонала; – оценка экономико-правового механизма компенсационного менеджмента и социального партнерства в сфере труда. – обоснование системного подхода к стратегии управления компенсациями работников компании.
Тематическая направленность дисциплины	Вознаграждения работникам и компенсационная политика: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения. Экономическая природа компенсаций трудовой деятельности. Понятие и цели компенсационной политики. Макро- и микроэкономические компенсационные теории. Содержание и структура компенсационного пакета. Краткосрочные и долгосрочные компенсации трудовой деятельности работников организации. Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения. Методология оценки количества и качества труда. Системы компенсационных выплат. Особенности формирования компенсационного пакета высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах). Вознаграждения работникам в отраслях бюджетной сферы. Программы и схемы государственного и негосударственного пенсионного обеспечения работников. Вознаграждение предпринимательского труда. Модели формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве.
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИЙ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: - повышение компетенций и развитие практических навыков в области современных персонал-технологий; - совершенствование навыков в области технологизации управленческих процедур непосредственно с учетом человеческого фактора в сфере профессиональной деятельности; -способствовать формированию у магистрантов системного мышления при выборе оптимальных процедур управления социально-экономическими процессами; -способствовать магистранту в выборе наиболее адекватных моделей и концепций управления при решении конкретных ситуаций; -способствовать формированию сильной кросскультурной команды и поддержанию ее продуктивности; -способствовать к налаживанию эффективных коммуникаций в управленческой команде, умению аргументированно и обосновывать свой вариант выбора при принятии решений. Задачи: – поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия компетентных решений по применению персонал-технологий в управлении человеческими ресурсами организаций;

	– анализ и моделирование процессов управления человеческими ресурсами организаций на основе оптимизации затрат на применение персонал-технологий; – разработка организационно-экономических и социально-психологических программ проведения научных исследований в области найма, мотивации и оценки компетенций персонала; – разработка организационно-управленческих, социально-экономических и психологических моделей процессов, явлений и объектов, применение их для познания и прогнозирования, оценка и интерпретация результатов; – поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по бюджетированию затрат на комплектование, обучение и развитие персонала; – выбор показателей эффективности функционирования организации или ее структурного подразделения на основе набора показателей эффективности, оценивающих результаты работы организации, в условиях разнонаправленность целей и интересов субъектов оценки организации; – расчет экономической эффективности предлагаемых к применению технологий управления персоналом с учетом рисков человеческого фактора. – подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций; – преподавание учебных дисциплин в области управление персоналом организаций; – разработка образовательных программ и учебно-методических материалов по дисциплинам, связанным с управлением персоналом в организации.
Тематическая направленность дисциплины	Технологизация процессов управления человеческими ресурсами. Экономическая эффективность процесса технологизации. Найм персонала как управленческая технология. Мотивация и оплата труда как способы управления человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами на основе технологии оценки квалификации и компетенций. Обучение персонала организаций как технологический процесс. Оценка экономической эффективности персонал–технологий с учетом фактора риска.
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	ПЛАНИРОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины «Планирование и организация эффективной трудовой деятельности» состоит в формировании знаний о теоретических основах и методах повышения эффективности использования ресурсов социально-экономических систем на основе совершенствования мотивации и организации труда. Задачи изучения дисциплины: – изучение теоретических основ и методов мотивации, организации и нормирования труда; – анализ сущности процессов мотивации и организации эффективной работы; – анализ систем организации и мотивации труда;

	выработка навыков постановки и решения задач оптимизации трудовых и социальных процессов.
Тематическая направленность дисциплины	Тема 1. Модель человека в экономической науке Тема 2. Потребности и потенциал человека Тема 3. Человеческий капитал Тема 4. Теории мотивации Тема 5. Структура ресурсов экономических систем. Тема 6. Показатели эффективности Тема 7. Методы мотивации эффективной работы Тема 8. Распределение доходов, оплата труда и мотивация нововведений Тема 9. Система норм труда Тема 10. Оптимизация численности и структуры персонала Тема 11. Организационные изменения: методика подготовки, внедрение и оценка эффективности
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	СОЦИОЭКОНОМИКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: переход в сфере труда от изучения рыночных связей к анализу более сложной совокупности взаимодействий (лишь меньшую часть которых представляют рыночные), причём результат взаимодействия в трудовой сфере выходит за рамки модели «продукт – прибыль – вознаграждение» и рассматривается в рамках категории «ценность». Социоэкономика обосновывает высокую степень вариативности системы управления трудом и базируется на использовании аналитического подхода к изучению основных параметров трудовой деятельности. 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 является понятие технологии, которое вытесняет традиционные понятия «средства производства» и «техническая вооружённость» Задачи: – раскрыть значимость категорий «ценность» и «взаимодействие» применительно к различным экономико-трудовым и управленческим проблемам и в противовес ортодоксальным категориям «цена» и «конкуренция»; – дать целостное представление о социоэкономических субъектах как участниках системы взаимодействий, ведущих к созданию, признанию и развитию ценностей; – выявить основные составляющие системы взаимодействий и сетевых по своей природе связей социоэкономических субъектов; – раскрыть основные социоэкономические закономерности применительно к различным категориям человеческих ресурсов; – сформировать представление об этапах формирования сетей ценностей, являющейся основой их воспроизводства; – выявить социоэкономические факторы, институциональные механизмы и эволюционные особенности развития ценностей;

	– установить основные характеристики сферы труда и управления в пределах этой сферы, являющиеся объектом социоэкономической системы ценностей; – определить основные формы связи различных индикаторов и показателей, используемых для сетевой оценки ценностей; – получить навыки подготовки, анализа и корректировки нормативных документов, непосредственно затрагивающих социоэкономические проблемы; – усвоить методический аппарат, который обеспечивает организацию системы управления трудом и регулирования занятости в различных социоэкономических технологиях; – овладеть навыками анализа сетей ценностей и сетевых взаимодействий (аналога ортодоксальных транзакций) с учётом необходимости выбора из совокупности альтернатив и ответа на стратегические вызовы; – приобрести способность формирования и осуществления программ научных исследований по теме курса; – установить контакты с международным сообществом, изучающим проблемы социоэкономики.
Тематическая направленность дисциплины	Различные социально-экономические школы и их интеграция в социоэкономике труда. Основные организации, сообщества и информационные ресурсы в области социоэкономики труда. Базовые категории социоэкономики труда. Классификация видов взаимодействий в процессе труда, их результаты и социоэкономическая оценка. Типы ценностей в сфере труда. Сетевая модель ценности и этапы её становления. Социоэкономическое определение технологий. Основные типы технологий. Главные социоэкономические параметры труда, характерные для основных типов технологий. Проблема фрагментации и коммодификации труда как важнейшей трансформации трудового процесса. Проблема клиринга труда как основа преобразования связей организации и внешней среды. Проблема транспарентности труда как выражение трансформации системы управления трудом. Противоречия человеческого, организационного и социального капитала как основа социоэкономического анализа. Противоречивость развития составляющих капитала в сфере труда. Обобщенная социоэкономическая модель труда. Основные направления перспективных исследований в области социоэкономики труда.
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ
Цели и задачи дисциплины	Основной целью изучения иностранного языка является дальнейшее развитие иноязычной коммуникативной компетенции (речевой, языковой, социокультурной, компенсаторной и учебно-познавательной): - <i>речевая компетенция</i> – функциональное использование изучаемого языка как средства общения и познавательной деятельности: умение понимать аутентичные иноязычные тексты (аудирование и чтение), в том числе ориентированные на выбранный профиль, передавать информацию в связных

	аргументированных высказываниях (говорение и письмо), планировать свое речевое и неречевое поведение с учетом специфики ситуации общения; - <i>языковая компетенция</i> – овладение новыми языковыми средствами в соответствии с темами и сферами общения, отобранными для выбранного профиля, навыками оперирования этими средствами в коммуникативных целях; систематизация языковых знаний, а также увеличение объема знаний за счет информации профильно-ориентированного характера (в частности, терминологии); - <i>социокультурная компетенция</i> – расширение объема знаний о социокультурной специфике страны/стран изучаемого языка, совершенствование умений строить свое речевое и неречевое поведение адекватно этой специфике с учетом профильно-ориентированных ситуаций общения, умений адекватно понимать и интерпретировать лингвокультурные факты; - <i>компенсаторная компетенция</i> – совершенствование умений выходить из положения в условиях дефицита языковых средств в процессе иноязычного общения, в том числе и в профильно-ориентированных ситуациях общения; - <i>учебно-познавательная компетенция</i> – дальнейшее развитие специальных учебных умений, позволяющих совершенствовать учебную деятельность по овладению иностранным языком, повышать ее продуктивность, а также использовать изучаемый язык в целях продолжения образования и самообразования, прежде всего в рамках выбранного профиля. Задачи: 1. Развитие и совершенствование уровня сформированности лингвистической и коммуникативной компетенций: - формирование языковых навыков и умений устной и письменной речи, необходимых для профессионального общения в рамках тематики, предусмотренной программой; - развитие навыков составления и осуществления монологических высказываний (доклады, сообщения и др.); - формирование навыков перевода научно-популярной литературы и литературы по специальности, определения основных положений текста, аннотирования и реферирования текстовой информации; - формирование навыков грамматического оформления высказывания; - формирование лингвистических понятий и представлений, без которых невозможно практическое овладение языком. 2. Формирование социокультурной компетенции на основе аутентичного содержания посредством диалога культур: - расширение кругозора обучающихся, повышение уровня его общей культуры и образованности; - совершенствование культуры мышления и речи; - формирование уважительного отношения к духовным и материальным ценностям других стран и народов, совершенствование нравственных качеств личности обучающихся.
--	---

Тематическая направленность дисциплины	Риски на предприятии (англ.) (нем.) (фр.) Управление рисками (англ.) (нем.) (фр.)
Кафедра	Кафедры иностранных языков

Наименование дисциплины	СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ЯЗЫКИ ПРОГРАММИРОВАНИЯ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: формирование у обучающихся систем теоретических и практических знаний, умений и навыков в области современных информационных технологии и языков программирования. Задачи: – формирование представлений о современных информационных технологиях; – ознакомление с языками программирования на основе языка программирования Python; – получение практических навыков применения языков программирования в компьютерном моделировании.
Тематическая направленность дисциплины	Общий обзор современных информационных систем и языков программирования. Высокоуровневые языки программирования. Знакомство с основами программирования на примере языка программирования Python. Решение задач с помощью Python. Ввод и вывод данных, условия, вычисления, циклы. Использование языков программирования в компьютерном моделировании. Моделирование дорожного движения. Диаграммы состояний. Использование 3D анимации при построении моделей. Использование пакета прикладных программ Anylogic при проведении имитационных экспериментов с использованием языка программирования Java. Построение модели сегрегации Т. Шеллинга. Основные этапы построения и анализ модели.
Кафедра	Прикладной математики и экономико-математических методов