

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

УТВЕРЖДАЮ

Проректор  
по учебной и методической работе



/В.Г. Шубаева

« 30 » января 20 19 г.

**АННОТАЦИИ РАБОЧИХ ПРОГРАММ ДИСЦИПЛИН**

Направление подготовки	38.04.01 Экономика
Направленность (профиль) программы	Экономика труда
Уровень высшего образования	магистратура
Форма обучения	заочная
Год набора	2019

Санкт-Петербург  
2019

## 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
СОЦИОЭКОНОМИКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ .....	19
ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ .....	21
СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ЯЗЫКИ ПРОГРАММИРОВАНИЯ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ .....	22

Наименование дисциплины	ДЕЛОВОЙ ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК
Цели и задачи дисциплины	<p>Основной <b>целью</b> изучения иностранного языка является дальнейшее развитие <b>иноязычной коммуникативной компетенции</b> (речевой, языковой, социокультурной, компенсаторной и учебно-познавательной):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <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;</li> <li>- <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);</li> <li>- <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;</li> <li>- <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;</li> <li>- <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.</li> </ul> <p><b>Задачи:</b></p> <p>1. Развитие и совершенствование уровня сформированности <b>лингвистической и коммуникативной компетенций:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• формирование языковых навыков и умений устной и письменной речи, необходимых для профессионального общения в рамках тематики, предусмотренной программой;</li> <li>• развитие навыков составления и осуществления монологических высказываний (доклады, сообщения и др.);</li> <li>• формирование навыков перевода научно-популярной литературы и литературы по специальности, определения основных положений текста, аннотирования и реферирования текстовой информации;</li> <li>• формирование навыков грамматического оформления высказывания;</li> <li>• формирование лингвистических понятий и представлений, без</li> </ul>

	<p>которых невозможно практическое овладение языком.</p> <p>2. Формирование <b>социокультурной компетенции</b> на основе аутентичного содержания посредством диалога культур:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• расширение кругозора обучающихся, повышение уровня его общей культуры и образованности;</li> <li>• совершенствование культуры мышления и речи;</li> <li>• формирование уважительного отношения к духовным и материальным ценностям других стран и народов, совершенствование нравственных качеств личности обучающихся.</li> </ul>
Тематическая направленность дисциплины	<p>Контакты с зарубежными партнерами (англ.) Участие в международной выставке (нем.) Контакты и документооборот на предприятии. (фр.)</p> <p>Карьера. Факторы успеха (англ.) Приём на работу. Собеседование. (нем.) Трудоустройство (фр.)</p>
Кафедра	Кафедры иностранных языков

Наименование дисциплины	<b>МАКРОЭКОНОМИКА (ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ)</b>
Цели и задачи дисциплины	<p><b>Цель дисциплины:</b> 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.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• показать основные результаты макроэкономических исследований в области функционирования национальной экономики;</li> <li>• научить критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявлять перспективные направления макроэкономической политики в национальной экономике;</li> <li>• привить навыки подготовки аналитических материалов для разработки программы исследования в области экономической политики и принятия стратегических решений на уровне фирмы и уровне национальной экономики.</li> </ul>
Тематическая направленность дисциплины	<p>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.</p>
Кафедра	Общей экономической теории и истории экономической мысли

Наименование дисциплины	<b>ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ОТРАСЛЯХ ЭКОНОМИКИ</b>
Цели и задачи дисциплины	<p><b>Целью</b> 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</p>

	<p>функционирования энергетических компаний и особенностей этапа модернизации.</p> <p>К <b>задачам</b> дисциплины относятся:</p> <p>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.</p>
Тематическая направленность дисциплины	<p>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.</p>
Кафедра	Экономики и управления предприятиями и производственными комплексами

Наименование дисциплины	<b>ЭКОНОМЕТРИКА (ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ)</b>
Цели и задачи дисциплины	<p><b>Цель дисциплины:</b> развить навыки представления экономических явлений и процессов в виде абстрактных эконометрических моделей.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- развитие навыков спецификации эконометрической модели в соответствии с реальными экономическими процессами и явлениями;</li> <li>- расширение и углубление теоретических знаний методов оценки параметров эконометрических моделей и особенностей их интерпретации;</li> <li>- развитие навыков оценки качества и адекватности абстрактной эконометрической модели реальным экономическим явлениям и процессам.</li> </ul>
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	<b>МИКРОЭКОНОМИКА (ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ)</b>
Цели и задачи	<b>Цель дисциплины:</b> развить и углубить знания

дисциплины	<p>микроэкономического анализа для анализа рынков благ и факторов, поведения индивидов и фирм; представления экономики как взаимосвязанной системы через модели вальрасовского типа и Парето-оптимальность.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- овладение способностью теоретического анализа поведения экономических агентов на рынках благ и услуг;</li> <li>- расширение и углубление теоретических знаний о структурах товарных и факторных рынков, роли государства при их регулировании;</li> <li>- освоение методами микроэкономического моделирования экономических агентов и взаимосвязи между ними на основе оптимизационного подхода.</li> </ul>
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	<b>МЕТОДОЛОГИЯ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В ЭКОНОМИКЕ ТРУДА</b>
Цели и задачи дисциплины	<p><b>Цель дисциплины:</b> приобщение студентов к исследовательскому процессу в области управления, имеющему значительную специфику, а также воспитание у них интереса к этой области деятельности.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– последовательное изучение и практическое освоение эффективных методов научных исследований, применимых для изучения процессов и явлений в природе, в социуме, в бизнесе;</li> <li>– а также основных правил публичного представления итогов научно-исследовательской деятельности в виде публикаций, дипломных работ, диссертаций и т.д</li> </ul>
Тематическая направленность дисциплины	<p>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.</p>
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	<b>АНАЛИЗ И ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ</b>
Цели и задачи дисциплины	<p><b>Цель дисциплины:</b> 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.</p>

	<p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сформировать у студентов понятийный аппарат по изучаемому предмету;</li> <li>- дать представление о существующих классических и современных подходах к изучению рынка труда;</li> <li>- познакомить с механизмом функционирования рынка труда, основными моделями рынка труда, факторами спроса и предложения рабочей силы;</li> <li>- сформировать представление о видах безработицы, ее взаимосвязи с инфляцией;</li> <li>- научить анализировать основные показатели безработицы в динамике;</li> <li>- анализировать ситуацию на профессиональных и внутренних рынках труда;</li> <li>- выявлять отдельные значимые сегменты рынка труда, давать их характеристику;</li> </ul> <p>анализировать ситуацию, складывающуюся в отдельных сегментах рынка;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать ситуацию относительно территориального и отраслевого движения рабочей силы в регионе;</li> <li>- разрабатывать конкретные мероприятия по регулированию рынка труда.</li> </ul>
Тематическая направленность дисциплины	<p>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.</p>
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	<b>КАДРОВЫЕ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ</b>
Цели и задачи дисциплины	<p><b>Цель дисциплины:</b> 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.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выработать у магистров понимание трансформации кадровых стратегий предприятий в условиях цифровой экономики;</li> <li>- 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;</li> <li>- выработать понимание о сущности кадровой стратегии как средства формирования кадровой политики;</li> <li>- сформировать представление об особенностях проектирования системы стратегического УЧР, формирования кадровой стратегии и кадровой политики;</li> <li>- изучить схему построения, этапы формирования и реализации</li> </ul>

	<p>целевой комплексной программы, методы и ресурсы управления человеческими ресурсами;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучить цели, задачи, виды кадровой политики, проблемы практики формирования кадровой политики и их решение;</li> <li>- изучить схему реализации кадровой политики в повседневной кадровой работе, направления кадровой деятельности и роль службы по УЧР в вопросах реализации кадровой политики организации;</li> <li>- изучить задачи стратегического планирования, процедуру и этапы разработки консолидированного плана по распределению ресурсов организации, по бюджетированию расходов на персонал;</li> <li>- привить умение ориентироваться в организационных процессах управления человеческими ресурсами;</li> <li>- сформировать умение организовывать поиск и сбор данных для расчета необходимых показателей, используя различные источники информации;</li> <li>- выработать умение осуществлять выбор инструментов и средств для сбора и обработки данных, обобщать и критически оценивать собранный для анализа материал;</li> <li>- привить умение подготавливать аналитические материалы для оценки, проводимой в организации, кадровой политики;</li> <li>- 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;</li> <li>- выработать способность выявлять кадровые проблемы, предлагать способы их решения, рассчитывать показатели, характеризующие социально-экономическую эффективность кадровой политики в организации;</li> <li>- научить осуществлять поиск необходимой информации, организовывать аналитическую и научно-исследовательскую деятельность, используя различные источники информации;</li> <li>- сформировать умение разрабатывать варианты управленческих решений по реструктуризации и оптимизации численности персонала на основе критериев социально-экономической эффективности кадровой стратегии;</li> <li>- 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;</li> <li>- выработать умение разрабатывать варианты управленческих решений по планированию кадровых изменений, обосновывать их выбор, действовать в нестандартных ситуациях, нести ответственность за принятые решения;</li> <li>- сформировать умение организовывать аналитическую, научно-исследовательскую деятельность, представлять ее результаты в виде обзора/отчета/доклада;</li> <li>- привить умение владеть методологией исследования системы УЧР и моделирования кадровой стратегии организации,</li> </ul>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	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	<b>ЭКОНОМИКА ТРУДА: ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ</b>
Цели и задачи дисциплины	<p><b>Цель дисциплины:</b> 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.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- усвоение современных теоретических представлений о труде, его роли, общественной организации, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и использование трудового потенциала;</li> <li>- овладение основами методологии и методики анализа, выявления и решения важнейших проблем труда как на микро-, так и на макроуровне;</li> <li>- приобретение базовых навыков практической работы в области анализа основных процессов и показателей формирования и использования трудового потенциала.</li> <li>- дать целостное представление об экономико-трудовых проблемах мировой и российской экономики и основных направлениях их решения;</li> <li>- выявить основные характеристики труда, воздействующие на уровень его эффективности;</li> <li>- раскрыть основные закономерности функционирования рынка труда, в том числе рынка труда в пределах предприятия;</li> <li>- описать систему управления трудом на предприятии, соответствующую условиям современной российской экономики;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– определить основы формирования систем трудового вознаграждения применительно к различным категориям работников с учетом факторов его дифференциации;</li> <li>– установить основные факторы динамики подсистемы управления трудом в системе стратегического управления предприятия;</li> <li>– уяснить содержание методических рекомендаций по реструктуризации и реинжинирингу системы занятости на предприятии, включая методы оценки результативности этих мероприятий с учетом финансового положения предприятия;</li> <li>– усвоить методический аппарат по организации мониторинга трудовых показателей и осуществлению их всестороннего анализа;</li> <li>– овладеть навыками исследования экономико-трудовых процессов в ходе решения всего комплекса задач, стоящих перед предприятием.</li> </ul>
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	<b>МОДЕЛИРОВАНИЕ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ</b>
Цели и задачи дисциплины	<p><b>Цель дисциплины</b> - 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)</p> <p><b>Задачи дисциплины:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– овладение методологией экономико-математического моделирования в управлении социально-трудовой сферой;</li> <li>– получение практических навыков использования экономико-математических моделей для решения задач, связанных с управлением социально-трудовой сферой на различных экономических уровнях;</li> <li>– изложение теоретико-методологических и методических основ моделирования и прогнозирования в управлении социально-трудовой сферой на различных экономических уровнях;</li> <li>– формирование конкретных практических навыков проведения прогнозно-аналитических обоснований и расчетов в управлении социально-трудовой сферой на различных экономических уровнях.</li> </ul>
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	<b>АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ</b>
Цели и задачи дисциплины	<p><b>Цель дисциплины:</b> 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.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– сформировать представление об особенностях изучения предмета, об основных факторах и направлениях, влияющих на уровень использования трудового потенциала;</li> <li>– обучить приемам и методам выявления, идентификации и оценки элементов, включаемых в трудовой потенциал;</li> <li>– расширить представление об инструментах, применяемых в анализе трудового потенциала и методах оценки уровня его использования.</li> <li>– научить студентов самостоятельно строить процесс овладения информацией, отобранной и структурированной для выполнения профессиональной деятельности в области управления;</li> <li>– приемам самоорганизации при выполнении профессиональной деятельности в области управления персоналом.</li> </ul>
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	<b>АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ</b>
Цели и задачи дисциплины	<p><b>Цель дисциплины:</b> 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»</p> <p><b>Задачи:</b></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изучить субъекты трудовой деятельности требующие формирования целостной системы контроля и оценки;</li> <li>- выявить влияние на систему контроллинга характеристик трудового процесса;</li> <li>- исследовать возникающие в процессе контроля и оценки противоречия, а также взаимодействия сторон трудовых отношений;</li> <li>- рассмотреть влияние рыночной и институциональной среды на функционирование системы контроля и оценки;</li> <li>- произвести анализ и изучить направления внедрения системы оценки работников, их трудового поведения и результатов труда;</li> <li>- осуществить адаптацию механизма оценки работников и работ с учетом конкретных характеристик труда и занятости.</li> <li>- раскрыть значение категорий «аудит» и «контроллинг» применительно к различным категориям персонала и видам трудовой деятельности;</li> <li>- выявить основные составляющие системы контроллинга и аудита и систему связей между ними;</li> <li>- раскрыть основные закономерности контроля и оценки применительно к различным категориям персонала и видам трудовой деятельности;</li> <li>- сформировать представление об этапах формирования современной системы аудита и контроллинга сферы труда на уровне предприятия;</li> <li>- выявить факторы, механизмы и отличительные черты аудита и контроллинга на основных этапах развития предприятия и этапах привлечения и развития персонала;</li> <li>- установить основные характеристики сферы труда, являющиеся объектом системы аудита и контроллинга;</li> <li>- установить основные формы связи различных индикаторов и показателей, используемых в системе аудита и контроллинга в трудовой сфере;</li> <li>- усвоить методический аппарат, обеспечивающий организацию системы контроллинга, формирование системы соответствующих показателей и осуществление всестороннего аудита;</li> <li>- овладеть навыками сравнительного анализа различных моделей контроллинга и аудита с учётом необходимости ответа на стратегические вызовы;</li> <li>- получить навыки подготовки, анализа и корректировки нормативных документов, непосредственно затрагивающих проблемы контроллинга и аудита;</li> <li>- приобрести способность формирования и осуществления программ научных исследований по теме курса.</li> </ul>
<p>Тематическая направленность дисциплины</p>	<p>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</p>

	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	<b>ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ</b>
Цели и задачи дисциплины	<p><b>Цель дисциплины:</b> формирование у студентов знания по управлению трудовыми конфликтами в организации и обеспечению алгоритмов для минимизации их негативных экономических последствий.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– подготовить магистрантов к эффективному взаимодействию с коллегами и подчиненными на основе приобретения компетенций, способствующих успешному управлению конфликтами в организации;</li> <li>– способствовать формированию у магистрантов системного мышления по профилактике конфликтов;</li> <li>– способствовать магистранту в выборе наиболее адекватных моделей и концепций управления конфликтами при решении конкретных конфликтных ситуаций;</li> <li>– способствовать формированию сильной кросскультурной команды и поддержанию ее продуктивности;</li> <li>– способствовать налаживанию эффективных коммуникаций в группе, этичному поведению и использованию моральных критериев при принятии решений;</li> <li>– способствовать правильной диагностике и предупреждению урегулированию конфликтов.</li> </ul>
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	<b>ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ТРУДА</b>
Цели и задачи дисциплины	<p><b>Цель дисциплины:</b> 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</p>

	<p>экономических агентов для повышения эффективности менеджерских решений на разных стадиях организации и функционирования собственного дела.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- развить умение пользоваться новыми методами поддержки управленческих решений;</li> <li>- развить умение оценивать преимущества и недостатки организации собственного дела и правильно осуществлять накопление и отбор предпринимательской идеи;</li> <li>- выработать практические навыки по разработке бизнес-плана и умению применять полученные знания и практические навыки для организации предпринимательской деятельности в управленческой экономике.</li> </ul>
Тематическая направленность дисциплины	<p>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.</p>
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	<b>АВТОМАТИЗАЦИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ В КАДРОВОМ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВЕ</b>
Цели и задачи дисциплины	<p><b>Цель дисциплины:</b> формирование у студентов навыков работы с автоматизированными системами управления бизнес-процессами в сфере кадрового делопроизводства.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценка места и роли автоматизированных информационных систем в управлении ресурсами современных организаций;</li> <li>- изучение спектра современных информационных систем и продуктов, применяемых в кадровом делопроизводстве, а также критериев выбора информационной системы;</li> <li>- изучение форм, функций и инструментария современных информационных систем применительно к кадровой работе;</li> <li>- выработка у обучающихся навыков самостоятельной работы с источниками информации и применения типового инструментария и методик обработки данных;</li> <li>- развитие у обучающихся способностей осуществлять сбор, анализ и обработку кадровых данных с применением современных технических средств и автоматизированных информационных технологий.</li> </ul>

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 инструментарий 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	<b>НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ</b>
Цели и задачи дисциплины	<p><b>Цель дисциплины:</b> сформировать у студентов комплекс знаний по вопросам и проблемам, касающимся нормирования труда на промышленных предприятиях.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сформировать у студентов понятийный аппарат в области нормирования труда;</li> <li>- дать представление о существующих подходах к оценке затрат рабочего времени;</li> <li>- ознакомить с теоретическими и прикладными работами по вопросам нормирования труда на промышленных предприятиях;</li> <li>- научить студентов проводить мониторинг затрат рабочего времени, разрабатывать и внедрять нормы труда и оценивать качество действующих нормативов на промышленных предприятиях;</li> <li>- научить студентов проводить анализ и оценивать эффективность нормирования труда.</li> </ul>
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	<b>ЭКОНОМИКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ</b>
Цели и задачи дисциплины	<p><b>Цель дисциплины:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– получение и усвоение актуальных сведений из области современного мирового и отечественного опыта по управлению людьми в организациях,</li> <li>– получение последних по времени данных о наметившихся тенденциях в сфере труда, человеческих ресурсов, персонала,</li> <li>– утверждение убежденности в решающей роли качества рабочей силы и руководства в деле обеспечения выживаемости и конкурентоспособности организации в условиях рынка,</li> <li>– развитие аналитических навыков и системного мышления, необходимого при исследовании и применении подходов и инструментария в сфере управления персоналом.</li> </ul> <p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия решений в области персонала</li> <li>– 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.</li> <li>– анализ и моделирование процессов управления персоналом во всем многообразии его проявлений (группы, статусы, роли, отношения)</li> <li>– выявление и формулирование актуальных проблем управления персоналом для современной организации и для конкретной организации-объекта исследования</li> <li>– разработка организационно-экономических и социально-психологических программ научных исследований и разработок в области управления персоналом по актуальной для организации тематике</li> <li>– 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</li> <li>– разработка организационно-управленческих, социально-экономических и психологических моделей процессов, явлений и объектов, применение их для познания и прогнозирования, оценка и интерпретация результатов.</li> <li>– поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по теме исследования</li> <li>– подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций</li> <li>– преподавание учебных дисциплин в области управления персоналом</li> </ul> <p>разработка образовательных программ и учебно-методических материалов по дисциплинам, связанным с управлением персоналом.</p>
Тематическая направленность	Новые концепции в области управления человеческими ресурсами. Внутренняя среда организации как фактор управления

дисциплины	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	<b>ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ</b>
Цели и задачи дисциплины	<b>Цель дисциплины:</b> 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 <b>Задачи:</b> – 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	<b>ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ И КОМПЕНСАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА</b>
Цели и задачи дисциплины	<b>Цель дисциплины:</b> систематизация знаний и научно-методическое обеспечение системы формирования трудового вознаграждения работников и построения компенсационной политики в организации. <b>Задачи:</b> – 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

	<p>компании;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– оценка зарубежного опыта и отечественной теории и практики построения компенсационной политики;</li> <li>– оценка эффективности компенсаций трудовой деятельности;</li> <li>– разработка программ текущего и долгосрочного премирования управленческого персонала;</li> <li>– оценка экономико-правового механизма компенсационного менеджмента и социального партнерства в сфере труда.</li> <li>– обоснование системного подхода к стратегии управления компенсациями работников компании.</li> </ul>
Тематическая направленность дисциплины	<p>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.</p>
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	<b>ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИЙ</b>
Цели и задачи дисциплины	<p><b>Цель дисциплины:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение компетенций и развитие практических навыков в области современных персонал-технологий;</li> <li>- совершенствование навыков в области технологизации управленческих процедур непосредственно с учетом человеческого фактора в сфере профессиональной деятельности;</li> <li>-способствовать формированию у магистрантов системного мышления при выборе оптимальных процедур управления социально-экономическими процессами;</li> <li>-способствовать магистранту в выборе наиболее адекватных моделей и концепций управления при решении конкретных ситуаций;</li> <li>-способствовать формированию сильной кросскультурной команды и поддержанию ее продуктивности;</li> <li>-способствовать к налаживанию эффективных коммуникаций в управленческой команде, умению аргументированно и обосновывать свой вариант выбора при принятии решений.</li> </ul> <p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия компетентных решений по применению персонал–технологий в</li> </ul>

	<p>управлении человеческими ресурсами организаций;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализ и моделирование процессов управления человеческими ресурсами организаций на основе оптимизации затрат на применение персонал-технологий;</li> <li>– разработка организационно-экономических и социально-психологических программ проведения научных исследований в области найма, мотивации и оценки компетенций персонала;</li> <li>– разработка организационно-управленческих, социально-экономических и психологических моделей процессов, явлений и объектов, применение их для познания и прогнозирования, оценка и интерпретация результатов;</li> <li>– поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по бюджетированию затрат на комплектование, обучение и развитие персонала;</li> <li>– 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;</li> <li>– расчет экономической эффективности предлагаемых к применению технологий управления персоналом с учетом рисков человеческого фактора.</li> <li>– подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций;</li> <li>– преподавание учебных дисциплин в области управление персоналом организаций;</li> <li>– разработка образовательных программ и учебно-методических материалов по дисциплинам, связанным с управлением персоналом в организации.</li> </ul>
Тематическая направленность дисциплины	<p>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.</p>
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	<b>СОЦИОЭКОНОМИКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ</b>
Цели и задачи дисциплины	<p><b>Цель дисциплины:</b> 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</p>

	<p>собственности. Одним из основных понятий курса является понятие технологии, которое вытесняет традиционные понятия «средства производства» и «техническая вооружённость»</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– раскрыть значимость категорий «ценность» и «взаимодействие» применительно к различным экономико-трудовым и управленческим проблемам и в противовес ортодоксальным категориям «цена» и «конкуренция»;</li> <li>– дать целостное представление о социоэкономических субъектах как участниках системы взаимодействий, ведущих к созданию, признанию и развитию ценностей;</li> <li>– выявить основные составляющие системы взаимодействий и сетевых по своей природе связей социоэкономических субъектов;</li> <li>– раскрыть основные социоэкономические закономерности применительно к различным категориям человеческих ресурсов;</li> <li>– сформировать представление об этапах формирования сетей ценностей, являющейся основой их воспроизводства;</li> <li>– выявить социоэкономические факторы, институциональные механизмы и эволюционные особенности развития ценностей;</li> <li>– установить основные характеристики сферы труда и управления в пределах этой сферы, являющиеся объектом социоэкономической системы ценностей;</li> <li>– определить основные формы связи различных индикаторов и показателей, используемых для сетевой оценки ценностей;</li> <li>– получить навыки подготовки, анализа и корректировки нормативных документов, непосредственно затрагивающих социоэкономические проблемы;</li> <li>– усвоить методический аппарат, который обеспечивает организацию системы управления трудом и регулирования занятости в различных социоэкономических технологиях;</li> <li>– овладеть навыками анализа сетей ценностей и сетевых взаимодействий (аналога ортодоксальных транзакций) с учётом необходимости выбора из совокупности альтернатив и ответа на стратегические вызовы;</li> <li>– приобрести способность формирования и осуществления программ научных исследований по теме курса;</li> <li>– установить контакты с международным сообществом, изучающим проблемы социоэкономики.</li> </ul>
<p>Тематическая направленность дисциплины</p>	<p>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.</p>

	Проблема прозрачности 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	<b>ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ</b>
Цели и задачи дисциплины	<p>Основной <b>целью</b> изучения иностранного языка является дальнейшее развитие иноязычной коммуникативной компетенции (речевой, языковой, социокультурной, компенсаторной и учебно-познавательной):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <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;</li> <li>- <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);</li> <li>- <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;</li> <li>- <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;</li> <li>- <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.</li> </ul> <p><b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Развитие и совершенствование уровня сформированности лингвистической и коммуникативной компетенций: <ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование языковых навыков и умений устной и письменной речи, необходимых для профессионального общения в рамках тематики, предусмотренной программой;</li> </ul> </li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- развитие навыков составления и осуществления монологических высказываний (доклады, сообщения и др.);</li> <li>- формирование навыков перевода научно-популярной литературы и литературы по специальности, определения основных положений текста, аннотирования и реферирования текстовой информации;</li> <li>- формирование навыков грамматического оформления высказывания;</li> <li>- формирование лингвистических понятий и представлений, без которых невозможно практическое овладение языком.</li> </ul> <p>2. Формирование социокультурной компетенции на основе аутентичного содержания посредством диалога культур:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- расширение кругозора обучающихся, повышение уровня его общей культуры и образованности;</li> <li>- совершенствование культуры мышления и речи;</li> <li>- формирование уважительного отношения к духовным и материальным ценностям других стран и народов, совершенствование нравственных качеств личности обучающихся.</li> </ul>
Тематическая направленность дисциплины	Риски на предприятии (англ.) (нем.) (фр.) Управление рисками (англ.) (нем.) (фр.)
Кафедра	Кафедры иностранных языков

Наименование дисциплины	<b>СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ЯЗЫКИ ПРОГРАММИРОВАНИЯ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ</b>
Цели и задачи дисциплины	<p><b>Цель дисциплины:</b> формирование у обучающихся систем теоретических и практических знаний, умений и навыков в области современных информационных технологии и языков программирования.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– формирование представлений о современных информационных технологиях;</li> <li>– ознакомление с языками программирования на основе языка программирования Python;</li> <li>– получение практических навыков применения языков программирования в компьютерном моделировании.</li> </ul>
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