

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» января 2020 г.

АННОТАЦИИ РАБОЧИХ ПРОГРАММ ДИСЦИПЛИН

Направление подготовки	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль) программы	Управление человеческими ресурсами
Уровень высшего образования	магистратура
Форма обучения	очная
Год набора	2020

Санкт-Петербург
2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

ДЕЛОВОЙ ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК	3
УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ЭКОНОМИКА.....	4
ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ОТРАСЛЯХ ЭКОНОМИКИ	4
СОВРЕМЕННЫЙ СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ.....	5
МЕТОДОЛОГИЯ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В МЕНЕДЖМЕНТЕ	6
МОДЕЛИРОВАНИЕ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.....	6
РЫНОК ТРУДА И ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ.....	7
КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В HR-МЕНЕДЖМЕНТЕ	7
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ	8
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ТРУДОВЫЕ АСПЕКТЫ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.....	9
ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	10
АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ТРУДА И ПЕРСОНАЛА	11
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	13
УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ	14
МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ	15
МОТИВАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ	16
КОМПЕНСАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ	16
СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ....	17
АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	18
ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	19
ИННОВАЦИОННЫЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.....	19
ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ	20
СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ЯЗЫКИ ПРОГРАММИРОВАНИЯ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ	21

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	Чтение и анализ научной статьи. Академическое письмо. Рефераты, аннотации. Навыки презентации.
Кафедра	Кафедры иностранных языков

Наименование дисциплины	УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ЭКОНОМИКА
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: выработка теоретических знаний и практических навыков по использованию современных концепций, подходов, методов и инструментов макро и микроэкономики, экономического анализа и прогнозирования для обоснования управленческих решений. Задачи: • рассмотрение основных современных концепций, подходов, методов и инструментов макро и микроэкономики, экономического анализа и прогнозирования с позиций их практической значимости для обоснования управленческих решений. • освоение методов и инструментов макро и микроэкономики, экономического анализа и прогнозирования, в том числе анализа спроса и предложения, ценообразования, ценовой эластичности спроса, линейного программирования, методов управления затратами, методов принятия управленческих решений в условиях риска и неопределенности • формирование навыков применения указанных методов и инструментов для обоснования управленческих решений.
Тематическая направленность дисциплины	Роль предприятия в современной экономике. Условия принятия управленческих решений условия определенности, риск и неопределенность при принятии управленческих решений. Рыночный спрос и поведение потребителей, их влияние на принятие управленческих решений на предприятии. Типы рыночной конкуренции и принятие управленческих решений. Управление конкурентоспособностью предприятия в краткосрочном и долгосрочном периодах. Объемы производства и принятие управленческих решений. Сущность управления затратами предприятия. Прибыль: концепции управления, измерение, планирование и управление. Государственное регулирование экономики.
Кафедра	Экономики и управления предприятиями и производственными комплексами

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	СОВРЕМЕННЫЙ СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: сформировать системное представление о читаемой дисциплине и выработать навыки принятия решений по основным стратегическим вопросам компании. Задачи курса подразделяются на теоретические и прикладные. К теоретическим задачам относится овладение студентами базовыми понятиями стратегического планирования. Прикладные задачи заключаются в овладении навыками решения практических задач стратегического планирования на предприятии.
Тематическая направленность дисциплины	Современная модель стратегического менеджмента. Формирование стратегии. Реализация стратегии.

Кафедра	Специализированная кафедра ПАО «Газпром»
---------	--

Наименование дисциплины	МЕТОДОЛОГИЯ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В МЕНЕДЖМЕНТЕ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: формирование у обучающихся знаний и представлений о методологии научного исследования; процедурах подборки методов научного исследования в менеджменте; Задачи: - изучение основ методологии научного знания; - приобретение навыков по формулированию цели, задачи результатов научного исследования; - рассмотрение этапов научного исследования и их содержание; - ознакомление с общими правилами составления отчета, доклада, статьи по результатам научного исследования; - исследование возможностей применения математического инструментария при проведении научных исследований.
Тематическая направленность дисциплины	Научные исследования. Основные понятия и определения. Средства и методы научного исследования. Организация процесса проведения исследования. Задачи оптимального использования ограниченных ресурсов, их моделирование, анализ и решение средствами Excel. Задачи оптимизации перевозок, их моделирование, анализ и решение средствами Excel. Задачи управления запасами их моделирование, анализ и решение средствами Excel. Задачи управления затратами, их моделирование, анализ и решение средствами Excel.
Кафедра	Прикладной математики и экономико-математических методов

Наименование дисциплины	МОДЕЛИРОВАНИЕ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины - ознакомление с теоретическими основами и методологией моделирования и прогнозирования в управлении человеческими ресурсами, а также приобретение практических навыков построения моделей и проведения прогнозных расчетов показателей, характеризующих социально-трудовые процессы на различных экономических уровнях (страны, региона, предприятия) Задачи: – Овладение методологией экономико-математического моделирования в управлении человеческими ресурсами; – Получение практических навыков использования экономико-математических моделей для решения задач, связанных с управлением человеческими ресурсами на различных экономических уровнях; – Изложение теоретико-методологических и методических основ моделирования и прогнозирования в управлении человеческими ресурсами на различных экономических уровнях; – Формирование конкретных практических навыков проведения прогнозно-аналитических обоснований и расчетов в управлении человеческими ресурсами на различных экономических уровнях.
Тематическая направленность дисциплины	Социально-трудовая сфера: понятие, основные подсистемы и процессы. Системный анализ социально-трудовой сферы. Человеческие ресурсы и человеческий потенциал 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	РЫНОК ТРУДА И ПОЛИТИКА 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	КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В HR-МЕНЕДЖМЕНТЕ
-------------------------	--

Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: изучение концепций, отражающих различные взгляды на природу взаимоотношений корпоративного сектора и общества и соответственно различные взгляды на проблемы социальной ответственности в HR менеджменте Задачи: получение представления о возникновении и развитии социальной ответственности; выявление особенностей существующих теоретических подходов к определению социальной ответственности корпораций в HR менеджменте; особенности восприятия социальной ответственности в HR –менеджменте в массовом сознании; интерпретация основных понятий и теории социальной ответственности применительно к ситуациям; оценивание тенденций развития корпоративной социальной ответственности в РФ и роли российского государства в формировании национальной модели социальной ответственности
Тематическая направленность дисциплины	Формы корпоративной социальной ответственности. Корпоративная социальная ответственность в России. Социальные инвестиции российских корпораций. Социальная ответственность в системе HR менеджмента. Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие. Эффективность механизмов корпоративной социальной ответственности.
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: систематизация знаний и научно-методическое обеспечение системы управления человеческим потенциалом организации, формирование знаний, умений и навыков, необходимых для принятия управленческих решений, формирование навыков разработки кадровых технологий и методов управления человеческим потенциалом в соответствии с миссией и стратегией развития организации, и в рамках действующего законодательства. Задачи: – обоснование системного подхода к стратегии управления кадрами, персоналом и человеческими ресурсами – характеристика системы управления персоналом и человеческим потенциалом в организации; – определение содержания технологий подбора и отбора персонала и их конструктивных характеристик; – разработка моделей адаптации работников, в том числе в кризисных ситуациях – согласование стратегии управления интеллектуальным потенциалом с общей деловой стратегией; – формулирование и развитие интеллектуального потенциала компании; – оценка зарубежного опыта и отечественной практики управления человеческим потенциалом – оценка эффективности компенсаций трудовой деятельности; – разработка методов стимулирования и мотивации работников – изучение организационной культуры – характеристика целей и видов обучения персонала.

Тематическая направленность дисциплины	Управление человеческим потенциалом: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения. Организация системы управления человеческим потенциалом организации. Определение и прогноз потребности в человеческих ресурсах. Нормативно-правовой механизм формирования кадрового резерва на выдвижение. Системы оценки и аттестации персонала. Использование человеческих ресурсов. Особенности формирования трудового вознаграждения. Реинжиниринг персонала предприятия. Кросс-культурный менеджмент и организационная культура. Развитие человеческого потенциала.
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ТРУДОВЫЕ АСПЕКТЫ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
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; 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	ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
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 дисциплины: – 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	АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ТРУДА И ПЕРСОНАЛА
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 труда для последующего использования в ходе трудовой и образовательной деятельности выпускника направления подготовки «Менеджмент» – изучить особенности трудовой деятельности, требующие формирования целостной системы контроля и оценки; – выявить влияние на систему контроллинга характеристик трудового процесса и соответствующих ему форм занятости; – исследовать возникающие в процессе контроля и оценки противоречия, имеющие значимость для деятельности субъектов контроля; – рассмотреть влияние рыночной и институциональной среды на функционирование системы контроля и оценки человеческих ресурсов; – 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, занятости, а также состояния рынка труда. – раскрыть значение категорий «аудит» и «контроллинг» применительно к различным категориям человеческих ресурсов 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; – выявить факторы, механизмы и отличительные черты аудита и контроллинга на основных этапах развития предприятия и этапах привлечения и развития человеческих ресурсов; – установить основные параметры трудовой деятельности, являющиеся объектом системы аудита и контроллинга; – установить основные формы связи различных индикаторов и показателей, используемых в системе аудита и контроллинга труда и персонала; – усвоить методический аппарат, обеспечивающий организацию системы контроллинга, формирование системы соответствующих показателей и осуществление всестороннего аудита; – 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. Задачи: – дать целостное представление об контроллинге как интегративной многоаспектной деятельности и контроле за трудом как её ядре; – 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 деятельности; – выявить факторы, механизмы и отличительные черты аудита и контроллинга на основных этапах развития предприятия и этапах привлечения и развития персонала; – установить основные характеристики труда, являющиеся объектом системы аудита и контроллинга; – установить основные формы связи индикаторов и показателей, используемых в системе аудита и контроллинга труда и персонала; – овладеть навыками сравнительного анализа различных моделей контроллинга и аудита с учётом ответа на стратегические вызовы; – получить навыки подготовки, анализа и корректировки нормативных документов, затрагивающих проблемы контроллинга и аудита
Тематическая направленность дисциплины	Принципы и методы формирования системы контроллинга и аудита труда и персонала. Основные институты в системе контроля и оценки. Оценка и контроль персонала в иерархических структурах и человеческих ресурсов в системах сетевых взаимодействий. Основные характеристики трудового процесса и их влияние на систему контроля и оценки труда и персонала. Элементарные единицы трудового процесса в системе контроля и оценки. Система контроллинга и оценки и институциональные характеристики рабочего места. Состояние и динамика труда и товарного рынка и их влияние на систему аудита и контроллинга. Роль различных субъектов в системе контроля за трудом. Значимость объектов контроля за трудом в системе контроля. Применение различных форм контроля за трудом в организации. Принципы, виды и

	последовательность оценки работников. Принципы, структура и последовательность оценки работ.
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: формирование у студентов знаний, умений и навыков по организации стратегического управления человеческими ресурсами, а также разработки, проектирования и реализации стратегий развития персонала. Задачи: - выработать у магистров понимание предназначения и содержания стратегического управления человеческими ресурсами; - дать магистрам целостное представление о методологии стратегического управления человеческими ресурсами 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	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. Метод case-study для решения кадровых проблем организации. Стратегическое развитие и особенности подготовки персонала стратегического уровня.
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: формирование у студентов знания по управлению конфликтами в организации и обеспечению алгоритмов для минимизации их негативных 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.
Код и наименование компетенции выпускника	способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6)
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	МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: дисциплины: сформировать у студентов комплекс знаний по вопросам и проблемам, касающимся социально-трудовой сферы предприятия и качества трудовой жизни. Задачи: - сформировать у студентов понятийный аппарат в области социально-трудовой сферы предприятия; - дать представление о существующих подходах к оценке социально-трудовой сферы предприятия и качества трудовой жизни; - ознакомить с теоретическими и прикладными работами по вопросам социально-трудовой сферы предприятия и качества трудовой жизни; - научить студентов проводить мониторинг социально-трудовой сферы предприятия и оценивать качество трудовой жизни в комплексе и его отдельные составляющие на макро-, мезо- и микроуровне; - научить студентов оценивать эффективность внутрифирменных и региональных программ повышения качества трудовой жизни.
Тематическая направленность дисциплины	Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем. Национальные модели качества трудовой жизни в экономически развитых странах, их особенности. Особенности

	мониторинга социально-трудовой сферы. Влияние глобализации на состояние социально-трудовой сферы и качество трудовой жизни различных групп населения. Факторы, влияющие на состояние социально-трудовой сферы. Показатели оценки социально-трудовой сферы на предприятии. Показатели оценки социально-трудовой сферы в регионе. Формы регулирования социально-трудовой сферы. Основные направления регулирования состояния социально-трудовой сферы на различных уровнях.
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	МОТИВАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: состоит в формировании знаний о теоретических основах и методах повышения эффективности использования ресурсов социально-экономических систем на основе совершенствования мотивации и организации труда. Задачи: – 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	Модель человека в экономической науке. Потребности и потенциал человека. Человеческий капитал. Теории мотивации. Структура ресурсов экономических систем. Показатели эффективности. Методы мотивации эффективной работы. Распределение доходов, оплата труда и мотивация нововведений. Система норм труда. Оптимизация численности и структуры персонала. Организационные изменения: методика подготовки, внедрение и оценка эффективности.
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	КОМПЕНСАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: основная цель дисциплины состоит в систематизации знания и научно-методическом обеспечении системы компенсационного менеджмента в организации. Материал концентрируется на том, каким образом организации конструируют и реализуют свои программы вознаграждения труда для большинства работников. Задачи: – выработка 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 деловой стратегией; – формулирование и развитие интеллектуального потенциала компании; – оценка зарубежного опыта и отечественной практики мотивации, компенсации и стимулирования труда; – 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 мотивации персонала.
Тематическая направленность дисциплины	Компенсационный менеджмент: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения. Экономическая природа компенсаций трудовой деятельности. Макро- и микроэкономические компенсационные теории. Содержание 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). Компенсационный менеджмент 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	СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
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 дисциплины: – 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	АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: формирование системного представления о человеческом потенциале, отработка навыков принятия решений по формированию и анализу использования человеческого потенциала в процессе трудовой и хозяйственной деятельности, которая 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 человеческого потенциала; – обучить приемам и методам выявления, идентификации и оценки элементов, включаемых в человеческий потенциал;

	– расширить представление об инструментах, применяемых в анализе человеческого потенциала и методах оценки уровня его использования; – научить студентов самостоятельно строить процесс овладения информацией, отобранной и структурированной для выполнения профессиональной деятельности в области экономики управления персоналом; – приемам самоорганизации при выполнении профессиональной деятельности в области экономики управления персоналом.
Тематическая направленность дисциплины	Современные проблемы и особенности формирования человеческого потенциала общества и организации. Современные проблемы и особенности формирования человеческого потенциала работника и персонала организации. Факторы и резервы повышения уровня использования человеческого потенциала в хозяйственной деятельности. Современные методы измерения и оценки человеческого потенциала. Факторы повышения уровня использования человеческого потенциала в хозяйственной деятельности. Методология разработки и внедрения инновационных программ повышения уровня использования человеческого потенциала
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: заключается в формировании у студентов представления о новых направлениях в области управления человеческими ресурсами с использованием цифровых технологий и их использованию в HR – процессах в целях разработки интегрированных стратегий и программ цифрового управления персоналом. Задачи: последовательное изучение и практическое освоение эффективных методов автоматизации (цифровизации) задач управления человеческими ресурсами; владение программными средствами и приложениями, облачными технологиями для решения задач информационной поддержки и анализа предметной области в кадровых процессах; навыками использования информационно-поисковых программных средств для работы с законодательными документами по персоналу в электронных базах.
Тематическая направленность дисциплины	Цифровые процессы в управлении организацией. Цифровой HR: содержание, основные элементы. Классификация цифровых технологий в HR процессах. Интеллектуальные цифровые технологии и системы поддержки принятия кадровых решений.
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	ИННОВАЦИОННЫЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: формирование у студентов знания теории и практики инновационного управления человеческими ресурсами, механизмов его институционального становления и развития, основных функций и методов управления Задачи:

	-формирование целостного представления о чередовании технических укладов в развитии цивилизации, основных понятий инноватики и моделей инновационного управления человеческими ресурсами; -передача научных знаний и практического опыта о функциях и методах инновационного управления человеческими ресурсами – от организации деятельности до мотивации инновационного поведения персонала; -изучение основных функций системы инновационного управления человеческими ресурсами; -обучение методам мотивации и стимулирования инновационного и антикризисного поведения работников; -освоение студентами методов развития творческого мышления и поиска инновационных идей;
Тематическая направленность дисциплины	Номер и наименование тем и разделов. Развитие инновационного предпринимательства. Проблемы развития инновационной деятельности в России. Теоретические основы инновационного управления человеческими ресурсами. Инновационный потенциал организации. Особенности инновационного управления человеческими ресурсами в условиях экономического кризиса. Функции инновационного управления человеческими ресурсами. Проблемы мотивации и стимулирования инновационного поведения персонала. Методы развития творческого мышления. Методы генерирования инновационных идей.
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: формирование и дальнейшее развитие у студентов иноязычной коммуникативной компетенции, а именно: лингвистической, социолингвистической, социокультурной, дискурсивной, социальной; формирование академических компетенций, необходимых для использования английского языка в учебной, научной, и профессиональной деятельности, дальнейшем обучении и проведения научных исследований в заданной области; освоение элементов делового иностранного языка и переход к формированию иноязычной профессиональной компетенции; ориентирование на использование иностранного языка в межличностном общении и дальнейшей профессиональной деятельности. Задачи: - формирование умений построения целостных, связных и логичных высказываний разных функциональных стилей в устной и письменной профессионально значимой коммуникации на основе понимания различных видов текстов при чтении и аудировании; - формирование умений использовать язык в определенных функциональных целях в зависимости от особенностей социального и профессионального взаимодействия: от ситуации, статуса собеседников и адресата речи и других факторов, относящихся к прагматике речевого общения;

	- формирование умений использовать и преобразовывать языковые формы в соответствии с социальными и культурными параметрами взаимодействия в сфере профессиональной коммуникации; - развитие исследовательских умений; - развитие информационной культуры - расширение кругозора магистранта, повышение уровня его общей культуры и образованности.
Тематическая направленность дисциплины	Риски. Кризис менеджмент.
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