

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» сентября 20 19 г.

АННОТАЦИИ РАБОЧИХ ПРОГРАММ ДИСЦИПЛИН

Направление подготовки	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль) программы	Управление человеческими ресурсами
Уровень высшего образования	магистратура
Форма обучения	заочная
Год набора	2019

Санкт-Петербург
2019

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	<p>Основной целью изучения иностранного языка является дальнейшее развитие иноязычной коммуникативной компетенции (речевой, языковой, социокультурной, компенсаторной и учебно-познавательной):</p> <ul style="list-style-type: none"> - <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. <p>Задачи:</p> <p>1. Развитие и совершенствование уровня сформированности лингвистической и коммуникативной компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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

	<p>которых невозможно практическое овладение языком.</p> <p>2. Формирование социокультурной компетенции на основе аутентичного содержания посредством диалога культур:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	<p>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.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ОТРАСЛЯХ ЭКОНОМИКИ
--------------	--

дисциплины	
Цели и задачи дисциплины	<p>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.</p> <p>К задачам 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	СОВРЕМЕННЫЙ СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: сформировать системное представление о читаемой дисциплине и выработать навыки принятия решений по основным стратегическим вопросам компании.</p> <p>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.</p>
Тематическая направленность	Современная модель стратегического менеджмента. Формирование стратегии. Реализация стратегии.

дисциплины	
Кафедра	Специализированная кафедра ПАО «Газпром»

Наименование дисциплины	МЕТОДОЛОГИЯ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В МЕНЕДЖМЕНТЕ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование у обучающихся знаний и представлений о методологии научного исследования; процедурах подборки методов научного исследования в менеджменте;</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>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.</p>
Кафедра	Прикладной математики и экономико-математических методов

Наименование дисциплины	МОДЕЛИРОВАНИЕ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
Цели и задачи дисциплины	<p>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)</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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	<p>Социально-трудовая сфера: понятие, основные подсистемы и процессы. Системный анализ социально-трудовой сферы. Человеческие ресурсы и человеческий потенциал как объекты</p>

	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	<p>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.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В
--------------	---

дисциплины	HR-МЕНЕДЖМЕНТЕ
Цели и задачи дисциплины	<p>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</p> <p>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</p>
Тематическая направленность дисциплины	<p>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.</p>
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ
Цели и задачи дисциплины	<p>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.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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

	<ul style="list-style-type: none"> – изучение организационной культуры – характеристика целей и видов обучения персонала.
Тематическая направленность дисциплины	<p>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.</p>
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ТРУДОВЫЕ АСПЕКТЫ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
Цели и задачи дисциплины	<p>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;</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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

	<p>трудовых показателей и осуществлению их всестороннего анализа;</p> <p>– овладеть навыками исследования экономико-трудовых процессов в ходе решения всего комплекса задач, стоящих перед предприятием.</p>
Тематическая направленность дисциплины	<p>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.</p>
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	<p>ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ</p>
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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;

	<ul style="list-style-type: none"> – 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	<p>Цель дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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

	<p>и систему связей между ними;</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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. <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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
<p>Тематическая направленность дисциплины</p>	<p>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.</p>

	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	<p>Цель дисциплины: формирование у студентов знаний, умений и навыков по организации стратегического управления человеческими ресурсами, а также разработки, проектирования и реализации стратегий развития персонала.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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

	<p>инструментарий, нормативную базу в профессиональной деятельности при разработке/совершенствовании системы УЧР в организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>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.</p>
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование у студентов знания по управлению конфликтами в организации и обеспечению алгоритмов для минимизации их негативных последствий.</p> <p>Задачи:</p>

	<p>– подготовить магистрантов к эффективному взаимодействию с коллегами и подчиненными на основе приобретения компетенций, способствующих успешному управлению конфликтами в организации;</p> <p>– способствовать формированию у магистрантов системного мышления по профилактике конфликтов;</p> <p>– способствовать магистранту в выборе наиболее адекватных моделей и концепций управления конфликтами при решении конкретных конфликтных ситуаций;</p> <p>– способствовать формированию сильной кросскультурной команды и поддержанию ее продуктивности;</p> <p>– способствовать налаживанию эффективных коммуникаций в группе, этичному поведению и использованию моральных критериев при принятии решений;</p> <p>– способствовать правильной диагностике и предупреждению урегулированию конфликтов.</p>
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	<p>Цель дисциплины: дисциплины: сформировать у студентов комплекс знаний по вопросам и проблемам, касающимся социально-трудовой сферы предприятия и качества трудовой жизни.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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

	<p>микроуровне;</p> <p>- научить студентов оценивать эффективность внутрифирменных и региональных программ повышения качества трудовой жизни.</p>
Тематическая направленность дисциплины	<p>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.</p>
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	МОТИВАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ
Цели и задачи дисциплины	<p>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.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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	<p>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.</p>
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	КОМПЕНСАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ
Цели и задачи дисциплины	<p>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.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выработка Компенсационной стратегии; – характеристика концепций компенсационной политики;

	<ul style="list-style-type: none"> – классификация компенсационных и некомпенсационные 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	<p>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.</p>
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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.

	<p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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.

	<p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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	<p>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.</p> <p>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.</p>
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	ИННОВАЦИОННЫЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ
--------------	--

дисциплины	ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование у студентов знания теории и практики инновационного управления человеческими ресурсами, механизмов его институционального становления и развития, основных функций и методов управления</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> -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	<p>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.</p>
Кафедра	Экономики труда

Наименование дисциплины	ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ
Цели и задачи дисциплины	<p>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.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование умений построения целостных, связанных 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

	<p>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;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>Цель дисциплины: формирование у обучающихся систем теоретических и практических знаний, умений и навыков в области современных информационных технологии и языков программирования.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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	<p>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.</p>
Кафедра	Прикладной математики и экономико-математических методов