

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

УТВЕРЖДАЮ

Проректор
по учебной и методической работе



/В.Г. Шубаева

«19» *января* 20 *20* г.

АННОТАЦИИ РАБОЧИХ ПРОГРАММ ДИСЦИПЛИН

Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) программы	Инновационные персонал-технологии и управление карьерой
Уровень высшего образования	магистратура
Форма обучения	очная
Год набора	2020

Санкт-Петербург
2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

ДЕЛОВОЙ ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК	3
СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ.....	3
ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ.....	4
КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ И АУДИТ	4
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ	5
ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	6
ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ОТРАСЛЯХ ЭКОНОМИКИ	6
ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ.....	7
УПРАВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЯМИ	8
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА	8
ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	9
УПРАВЛЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА.....	10
БЮДЖЕТИРОВАНИЕ ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ	10
РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	11
ДИАГНОСТИКА КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА.....	11
КАДРОВОЕ АДМИНИСТРИРОВАНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	12
КОРПОРАТИВНЫЕ СТАНДАРТЫ И РЕГЛАМЕНТЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ	12
СОВРЕМЕННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА	13
ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА	13
МАРКЕТИНГ РЫНКА ТРУДА И БЕНЧМАРКИНГ ПЕРСОНАЛА.....	14
HR-АНАЛИТИКА	14
ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ	15
ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ	15

Наименование дисциплины	ДЕЛОВОЙ ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины «Деловой иностранный язык» заключается в воспитании у обучающихся толерантности в ситуациях межкультурной устной и письменной корпоративной коммуникации, а также в формировании навыков осуществления устной и письменной коммуникации для успешного решения профессиональных задач на русском и иностранном языках.</p> <p>Задачи дисциплины предполагают обретение навыков, необходимых для осуществления коммуникации в устной и письменной формах на русском и изучаемом иностранном языках с целью выполнения задач профессиональной направленности. Дисциплина прививает обучающимся толерантное отношение к представителям различных культур, этносов, социальных групп и конфессий и навыки эффективного разрешения конфликтных ситуаций в кросскультурной среде для установления комфортного психологического корпоративного климата.</p>
Тематическая направленность дисциплины	Personal Development. Company Structure. Human Resources. Headhunting. Downsizing. Pay and Benefits.
Кафедра	Кафедры иностранных языков

Наименование дисциплины	СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование представления о социальном проектировании организационных изменений как современной персонал-технологии, обеспечивающей принятие целенаправленных решений, связанных с социально-экономическим развитием организации, имеющей сложную многомерную структуру, элементы которой взаимодействуют в рамках единого правового, экономического и финансового пространства.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формирование базовых теоретических навыков для включения в систему внутриорганизационных отношений и дальнейшего освоения управленческой деятельности; • подготовка магистрантов к эффективному взаимодействию с коллегами и подчиненными на основе приобретения компетенций, способствующих формированию и развитию навыков командной работы; • формирование восприятия командного поведения как наиболее адекватного гуманистическому направлению в управлении персоналом и наиболее эффективной формы влияния на поведение работников; • формирование комплексного и системного подхода к анализу организационных изменений, в основе которых находятся социальные факторы развития организации; • формирование способности налаживания эффективных коммуникаций в группе, этичного поведения и использования моральных критериев при принятии управленческих решений.
Тематическая направленность дисциплины	Организация как целевая система, внешние и внутренние социальные условия организации. Система факторов и условий социальной среды организации и их влияние на организационные

	изменения. Управление социальной сферой в системе стратегического развития организации. Особенности управления социальным развитием организации. Аудит социальных процессов и социальных характеристик в организации. Командное поведение и социальные взаимоотношения персонала. Организация кросс-функционального взаимодействия в командной работе.
Кафедра	Социологии и управления персоналом

Наименование дисциплины	ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование целостного представления об информации и информационных ресурсах, информационных системах и технологиях, их роли в решении задач управления персоналом.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формирование представлений о возможностях современных информационных технологий; • ознакомление с техническими характеристиками и составом программного обеспечения современных ПК; • применение ПК для решения задач информационной поддержки и анализа предметной области средствами СУБД; • использование инструментальных программных средств - текстовых и табличных процессоров - для работы с базами данных; • изучение и практическое освоение инструментальных средств работы с электронными таблицами для автоматизации учетно-расчетной деятельности.
Тематическая направленность дисциплины	Информационный контур управления персоналом. Информация, ее виды и свойства. Информационная система управления персоналом. Информационные технологии. Создание и организация компьютерных информационных систем управления персоналом. Нормативно-методическое обеспечение информационных технологий управления персоналом. Защита информации в автоматизированных информационных системах в области управления персоналом. Автоматизированные рабочие места кадровой службы. Прикладные программные продукты по управлению персоналом. Вычислительные сети, нейросетевые технологии и средства мультимедиа в управлении персоналом. Интеллектуальные информационные технологии и системы поддержки принятия решений в управлении персоналом. Экономическая эффективность применения информационных технологий в управлении персоналом.
Кафедра	Социологии и управления персоналом

Наименование дисциплины	КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ И АУДИТ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование представления о кадровом консалтинге и аудите как о целостной системе, обеспечивающей принятие целенаправленных решений, связанных с социально-экономическим развитием организации и их реализацию, имеющей сложную иерархическую структуру, элементы которой взаимодействуют в рамках единого правового, экономического и финансового пространства.</p>

	<p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формирование знаний об особенностях консультационной деятельности и консультировании как процессе; • определение особенностей организационной диагностики в кадровой сфере; • ознакомление с целями и процедурами проведения кадрового аудита; • формирование способности всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; • освоение современных технологий управления персоналом и эффективная (успешная) реализация их в своей профессиональной деятельности; • овладение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом; • формирование умений использования результатов расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем.
Тематическая направленность дисциплины	Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования. Особенности кадрового консультирования как вида профессиональной деятельности. Процессное и экспертное консультирование в HR-консалтинге. Роль и задачи кадрового аудита в системе управления организацией. Особенности взаимодействия клиента и консультанта в процессе оказания услуг.
Кафедра	Социологии и управления персоналом

Наименование дисциплины	СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование компетенций по решению проблем, связанных с повышением уровня адекватности персонала требованиям стратегии развития организации.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • способствовать формированию у магистрантов системного мышления при разработке моделей работников организации, соответствующих требованиям стратегии развития; • способствовать изменению качеств работников всех уровней в соответствии с требованиями организационной стратегии и совершенствованию методов реализации функций подбора персонала, перемещения работников организации, разработки административно-правовых документов, оценки и аттестации персонала, стимулирования работников, их развития в интересах организации и самих работников; • способствовать налаживанию эффективных коммуникаций в группе, этичному поведению и использованию моральных критериев при принятии решений; • сформировать целостное представление основ систематических знаний в области корпоративной социальной ответственности, имеющей нормативные, стилевые, функциональные особенности, которые выступают организующим началом современных (креативных) корпораций-сообществ, корпоративного управления и корпоративных отношений; • способствовать успешной разработке стратегических аспектов

	развития человеческих ресурсов организации в составе выбранной стратегии.
Тематическая направленность дисциплины	Модели стратегического управления персоналом. Анализ, выбор модели и разработка стратегии управления персоналом. Реализация моделей стратегического управления персоналом. Стратегическое развитие персонала в условиях воздействия макроэкономической среды организации. Механизмы реализации корпоративной социальной ответственности. Корпоративная социальная ответственность: стиль и лидерство. Построение системы корпоративной социальной ответственности как фактора конкурентного преимущества организации.
Кафедра	Социологии и управления персоналом

Наименование дисциплины	ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование способности организации исследовательской деятельности в системе управления персоналом, навыков объективной оценки и комплексного анализа полученной информации, практического применения научных знаний в дальнейшей профессиональной деятельности.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формирование умения выбирать направление исследования; • совершенствование навыков выявления и формулирования проблем исследования, постановки целей и задач научно-исследовательской работы, путей решения поставленных задач; • определение необходимого инструментария и методологии исследования, обработки и интерпретации полученных эмпирических данных, исходя из выбранного направления исследования; • развитие навыков и умений обработки собранного материала, анализ и представление этого материала в виде законченных научно-исследовательских разработок.
Тематическая направленность дисциплины	Проведение исследовательской работы в рамках магистерской диссертации: общие принципы и рекомендации. Типология исследовательских дизайнов в социальных исследованиях. Выявление исследовательской проблемы и формулирование исследовательского вопроса. Методологическая организация исследовательской работы. Организация и управление групповой исследовательской деятельностью. Структурирование информации и результатов её анализа: проблема интерпретации эмпирических данных. Организация исследовательского отчёта и представление результатов.
Кафедра	Социологии и управления персоналом

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

	<p>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	ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование профессионального мышления у магистров, направленного на усвоение приёмов и методов принятия и оптимизации управленческих кадровых решений.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сформировать целостное представление о современных технологиях принятия кадровых решений; • способствовать правильному определению и применению наиболее рациональной технологии при принятии кадровых решений; • освоить различных методов и инструментов разработки, обоснования кадровых решений; • подготовить магистрантов к внедрению современных технологий принятия кадровых решений на практике.
Тематическая направленность дисциплины	Роль процесса принятия решений в управлении. Типология управленческих решений, факторы и условия их эффективности. Методы разработки и оптимизации управленческих решений.

	Разработка и выбор управленческих решений в условиях неопределенности и риска. Реализация и контроль выполнения управленческих решений. Социально-психологические аспекты принятия и реализации управленческих решений.
Кафедра	Социологии и управления персоналом

Наименование дисциплины	УПРАВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЯМИ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование представления о компетенциях персонала как о целостной системе, обеспечивающей принятие целенаправленных решений, связанных с управлением персоналом организаций в области повышения качества продукции и услуг, опирающееся на технику применения компетенций в области оценки, обучения, развития и повышения квалификации персонала.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сформировать системное представление о различных определениях понятия и структуры компетенций, роли и техники применения компетенций непосредственно в практической деятельности по управлению персоналом организаций; • формирование умений использования механизма моделирования и оценки компетенций для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем; • освоение современных технологий управления компетенциями и эффективной реализации их в своей профессиональной деятельности; • формирование способности всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения качества продукции и услуг на основе эффективного использования компетенций персонала; • выработать практические навыки решения проблемных ситуаций на основе оценки адекватности компетенций персонала; • овладение методиками использования шкал измерения компетенций с целью определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом.
Тематическая направленность дисциплины	Возникновение и развитие понятия компетенции в отечественной теории управления человеческими ресурсами. Международные и отечественные подходы к процессу управления компетенциями. Типология компетенций в контексте ресурсного подхода к управлению организацией. Подходы к разработке и использованию модели компетенций. Ключевые шаги к внедрению модели компетенций в практику управления персоналом. Методики и техника измерения компетенций. Решение практических задач управления организацией на основе модели компетенций.
Кафедра	Социологии и управления персоналом

Наименование дисциплины	ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: формирование представления о мотивации персонала как о целостной системе, обеспечивающей принятие целенаправленных решений, связанных с экономическим развитием организации и имеющей сложную структуру, элементы которой

	<p>связаны и взаимодействуют в едином правовом, экономическом и социальном пространстве.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • усвоение основных закономерностей, влияющих на принятие управленческих решений в области мотивации персонала; • поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия компетентных решений по минимизации последствий конфликтов в организации; • практическое владение методами разработки и оценки экономической эффективности применяемых стимулов, их влияния на мотивацию труда и совершенствования на этой основе действующих систем оплаты труда; • диагностика и разработка оценочных показателей деятельности по системе КРІ; • разработка нормативных документов по практическому внедрению предлагаемых систем стимулирования персонала; • оценка экономической эффективности предлагаемых систем стимулирования с целью выбора оптимальных управленческих решений • разработка программ обучения менеджеров практическому внедрению предлагаемых систем стимулирования.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Социальные и экономические предпосылки изучения управления трудом на основе мотивации в современной экономике. Место стимулирования в системе экономической и социальной эффективности управления человеческими ресурсами организаций. Теоретические основания мотивационного подхода. Управление на основе стимулирования. Виды стимулов. Социотехника в мотивации персонала. Разработка «Положения о системе мотивации персонала».</p>
Кафедра	Социологии и управления персоналом

Наименование дисциплины	ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование знаний, умений и навыков применения персонал-технологий для предупреждения конфликтных ситуаций в организации.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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;

	<ul style="list-style-type: none"> способствовать правильной диагностике и предупреждению урегулированию конфликтов.
Тематическая направленность дисциплины	Управление конфликтами в организации. Формы управления конфликтами в организации. Профилактика как особая форма управления конфликтами в организации. Способы профилактики конфликтов в организации. Правовые способы профилактики конфликтов в организации. Организационные способы профилактики конфликтов в организации. Социально-психологические способы профилактики конфликтов в организации.
Кафедра	Социологии и управления персоналом

Наименование дисциплины	УПРАВЛЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование у учащихся системы знаний в части совершенствования условий труда, разработки рациональных режимов труда и отдыха персонала.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> овладение знаниями рационального соединения техники, технологии, живого труда в безопасный трудовой процесс; овладение знаниями в области организации безопасных условий труда персонала на предприятии; освоение требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда с целью совершенствования условий труда.
Тематическая направленность дисциплины	Сущность, цели, задачи, основные категории дисциплины. Профтравматизм и профзаболевания. Нормативная база обеспечения оптимальных условий труда, рационализации труда и отдыха персонала. Условия труда, режим труда и отдыха. Организация охраны труда на предприятии. Методы совершенствования условий труда, разработки рациональных режимов труда и отдыха. Управление безопасностью труда. Оценка эффективности мероприятий по совершенствованию условий труда.
Кафедра	Социологии и управления персоналом

Наименование дисциплины	БЮДЖЕТИРОВАНИЕ ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование навыков экономического обоснования системы мер по выявлению социально-трудовых проблем организации, бюджетирования затрат на персонал, формирования бюджета и контроля за его исполнением.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> формирование навыков разработки основных мероприятий по выявлению и интерпретации социально-трудовых проблем организации; формирование навыков экономического обоснования системы мер по выявлению социально-трудовых проблем организации; изложение основных понятий и подходов в области бюджетирования затрат на персонал; формирование представления о бюджете организации и непосредственно бюджете затрат на персонал; освоение основных направлений и методов бюджетирования затрат на персонал;

	<ul style="list-style-type: none"> • формирование навыков контроля исполнения бюджета затрат на персонал.
Тематическая направленность дисциплины	Расходы на содержание персонала. Определение издержек на приобретение квалифицированной рабочей силы. Процедура планирования расходов на содержание персонала. Методы снижения расходов на содержание персонала. Виды бюджетов. Особенности бюджетирования расходов на персонал. Разработка и анализ исполнения бюджета расходов на персонал.
Кафедра	Социологии и управления персоналом

Наименование дисциплины	РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование навыков эффективной работы по развитию кадрового потенциала организации.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формирование способности системного мышления; • формирование способности к выбору адекватных моделей и концепций развития кадрового потенциала организации; • формирование способности развития собственного трудового потенциала и эмоционального интеллекта, индивидуального и группового потенциала подчиненных сотрудников; • формирование способности правильной диагностики степени эффективности кадровой политики организации.
Тематическая направленность дисциплины	Роль и место развития кадрового потенциала в системе мер управления персоналом. Социально-психологические методы эффективной расстановки работников. Техника развития профессионально-квалификационного потенциала работников. Развитие креативного потенциала работников. Развитие коммуникативного потенциала работников.
Кафедра	Социологии и управления персоналом

Наименование дисциплины	ДИАГНОСТИКА КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: подготовка магистрантов к эффективному взаимодействию с коллегами и подчиненными на основе приобретения компетенций, способствующих занятию и успешному выполнению роли менеджера и/или лидера в профессии.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • способствовать магистранту в выборе наиболее адекватных моделей и концепций руководства при решении конкретных задач; • способствовать развитию своего трудового потенциала и эмоционального интеллекта, индивидуального и группового потенциала подчиненных работников; • способствовать формированию высокопродуктивной команды и поддержанию ее продуктивности; • способствовать налаживанию эффективных коммуникаций в группе, этичному поведению и использованию моральных критериев при принятии решений.
Тематическая направленность дисциплины	Управленческий труд как объект исследования и оценки качества. Процессы формирования оценки качества управленческого труда. Параметры оценки качества управленческого труда. Формирование принципов и методов контроллинга качества управленческого

	труда. Социокультурные аспекты оценки качества управленческого труда.
Кафедра	Социологии и управления персоналом

Наименование дисциплины	КАДРОВОЕ АДМИНИСТРИРОВАНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование компетенций для эффективного использования в профессиональной деятельности по организации системы кадрового делопроизводства и документированию трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ознакомление с актуальными требованиями законодательных и нормативно-правовых актов, регламентирующими работу с кадровой документацией по личному составу организации; • изучение правил составления документов, отражающих трудовые отношения работника и работодателя, и документов по личному составу организации; • изучение норм и особенностей использования информационных технологий для кадрового делопроизводства и учёта кадров; • изучение правил и порядка кадрового администрирования в организации; • развитие навыков оптимизации системы кадрового делопроизводства и кадрового учёта, а также системы внутренних коммуникаций в организации; • формирование знаний о порядке разработки корпоративных стандартов в области кадрового администрирования.
Тематическая направленность дисциплины	Организационно-правовое и документационное обеспечение работы с персоналом. Организация кадрового документооборота в организации и системы внутренних коммуникаций. Организация труда работников службы документационного обеспечения системы управления персоналом. Локальные акты организации по управлению персоналом и оптимизация системы кадрового делопроизводства и кадрового учёта. Организация системы хранения документов предприятия. Разработка корпоративных стандартов в области кадрового администрирования.
Кафедра	Социологии и управления персоналом

Наименование дисциплины	КОРПОРАТИВНЫЕ СТАНДАРТЫ И РЕГЛАМЕНТЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование навыков эффективной оценки системы регламентации трудовых отношений и состояния кадрового делопроизводства в организации, умения разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом, а также системы внутренних коммуникаций.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • освоение технологии регламентации трудовых отношений, а также системы внутренних коммуникаций в организации; • развитие навыков оптимизации системы кадрового делопроизводства и кадрового учёта, а также системы внутренних коммуникаций в организации;

	<ul style="list-style-type: none"> • формирование знаний о порядке разработки корпоративных стандартов в области управления персоналом; • формирование навыков внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом.
Тематическая направленность дисциплины	Особенности регламентации трудовых отношений и оценка состояния кадрового делопроизводства в организации. Специфика стандартизации и регламентации процессов управления персоналом в рамках различных моделей управления. Характеристика локальных регламентов по организации труда персонала: построение системы внутренних коммуникаций и оптимизация кадрового делопроизводства. Специфика разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом. Эффективность разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом организации. Внедрение корпоративных стандартов как форма организационных изменений
Кафедра	Социологии и управления персоналом

Наименование дисциплины	СОВРЕМЕННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: освоение магистрантами знаний и навыков по подготовке персонала, с применением инновационных образовательных технологий.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формирование целостного представления о современных образовательных программах, применяемых в обучении персонала; • формирование способности к правильному определению и применению наиболее рациональной технологии при обучении персонала; • освоение различных методов и инструментов обучения персонала; • развитие педагогических способностей магистрантов; • подготовка магистрантов к внедрению современных технологий в процесс обучения персонала на практике.
Тематическая направленность дисциплины	Понятие педагогической технологии. Основные типы методов обучения персонала. Зарубежный опыт инновационных образовательных технологий. Анализ состояния и форм обучения персонала.
Кафедра	Управления персоналом

Наименование дисциплины	ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование компетенций в области формирования и реализации политики обучения и развития персонала организации, а также оценки эффективности системы обучения и развития персонала и её вклада в достижение целей организации.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • способствовать магистранту в выборе наиболее адекватных моделей и концепций развития персонала; • способствовать развитию своего трудового потенциала и эмоционального интеллекта, индивидуального и группового потенциала подчиненных работников;

	<ul style="list-style-type: none"> • способствовать формированию навыков внедрения и применения инновационных технологий по обучению и развитию персонала организации; • формирование способности разрабатывать политику обучения и развития персонала организации; • формирование знаний по технологии оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации.
Тематическая направленность дисциплины	Трудовой потенциал работника как элемент кадрового потенциала. организации: технологии и методы его развития. Модель компетенций как инструмент развития персонала организации. Управление трудовой адаптацией персонала посредством адаптационного обучения. Управление талантами: планирование карьеры и формирование кадрового резерва. Современные технологии развития персонала и управление знаниями в организации. Оценка эффективности системы обучения и развития персонала.
Кафедра	Социологии и управления персоналом

Наименование дисциплины	МАРКЕТИНГ РЫНКА ТРУДА И БЕНЧМАРКИНГ ПЕРСОНАЛА
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование навыков анализа функционирования внешней и внутренней персонал-маркетинговой среды организации.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • определение роли маркетинга персонала в формировании трудового потенциала организации; • формирование представления о функционировании системы управления маркетингом персонала в организации; • формирование навыков определения требований к персоналу и запросов работодателя; • освоение технологии проведения бенчмаркинга персонала с учетом внешней и внутренней персонал-маркетинговой среды организации; • приобретение навыков формирования положительного персонал-имиджа организации в целях её позиционирования на рынке труда.
Тематическая направленность дисциплины	Маркетинг персонала: понятие и существенные характеристики. Анализ рынка труда. Формирование персонал-имиджа работодателя. Оценка потребностей в персонале. Применение технологии бенчмаркинга в стратегическом HR-менеджменте. Управление корпоративной культурой и поведением персонала. Применение технологии бенчмаркинга в операционном HR-менеджменте. Управление обучением и развитием персонала.
Кафедра	Социологии и управления персоналом

Наименование дисциплины	HR-АНАЛИТИКА
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: формирование компетенций в области HR-аналитики, а именно навыков анализа и представления данных с целью последующего принятия на основе полученной информации управленческих решений.

	<p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формирование представления о функционировании системы управления персоналом на основе анализа данных в организации; • формирование аналитических способностей посредством использования специальных инструментов цифровой обработки данных в области управления персоналом; • формирование системного представления о структуре HR-метрик, характеризующих систему управления персоналом организации, её отдельные функции и результаты деятельности персонала; • формирование навыков обоснования управленческих решений с учётом использования технологий обработки и анализа данных в сфере управления персоналом.
Тематическая направленность дисциплины	Изменение деятельности службы управления персоналом посредством внедрения цифровых технологий анализа и обработки данных. Методы обработки, анализа и представления данных в области управления персоналом. Ключевые показатели эффективности (KPI) деятельности службы управления персоналом. HR-метрики в построении сбалансированной системы показателей. Разработка решений по автоматизации процессов поиска сотрудников: формирование воронки привлечения кандидатов. HR-аналитика в области обучения и развития персонала: построение системы управления талантами. Бенчмаркинг персонала: применение HR-аналитики для принятия эффективных управленческих решений. Аналитическая поддержка организационных изменений: стратегическая HR-аналитика и организационный дизайн.
Кафедра	Социологии и управления персоналом

Наименование дисциплины	ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины «Иностранный язык в профессиональной сфере» заключается в воспитании у обучающихся толерантности в ситуациях межкультурной устной и письменной корпоративной коммуникации, а также в формировании навыков осуществления устной и письменной коммуникации для успешного решения профессиональных задач на русском и иностранном языках.</p> <p>Задачи дисциплины предполагают обретение навыков, необходимых для осуществления коммуникации в устной и письменной формах на русском и изучаемом иностранном языках с целью выполнения задач профессиональной направленности. Дисциплина прививает обучающимся толерантное отношение к представителям различных культур, этносов, социальных групп и конфессий и навыки эффективного разрешения конфликтных ситуаций в кросскультурной среде для установления комфортного психологического корпоративного климата.</p>
Тематическая направленность дисциплины	Personal Development. Company Structure. Human Resources. Headhunting. Downsizing. Pay and Benefits.
Кафедра	Кафедры иностранных языков

Наименование дисциплины	ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ
-------------------------	-----------------------

Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование целостного представления о способах и методах профессиональной этики и делового этикета, и их роли в решении профессиональных задач.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формирование знаний о нормах профессиональной этики; • освоение норм служебного этикета и возможности их использования в своей профессиональной деятельности; • формирование навыков анализа значимости социальной и этической ответственности за принятые решения; • формирование способности к налаживанию эффективных коммуникаций в группе, этичному поведению и использованию моральных критериев при принятии решений.
Тематическая направленность дисциплины	Значение профессиональной культуры: принципы и правила делового этикета. Общение как социальный процесс. Средства делового общения. Формы делового общения. Барьеры делового общения. Профессиональная этика и деловой этикет.
Кафедра	Социологии и управления персоналом