

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»



**УТВЕРЖДАЮ**  
Проректор по учебной и  
методической работе  
В.Г. Шубаева  
20 22 г.

**АННОТАЦИИ РАБОЧИХ ПРОГРАММ ДИСЦИПЛИН**

Направление подготовки/ <i>Специальность</i>	<b>38.04.01 ЭКОНОМИКА</b>
Направленность (профиль) программы/ <i>Специализация</i>	<b>ЭКОНОМИКА ТРУДА</b>
Уровень высшего образования	<b>МАГИСТРАТУРА</b>
Форма обучения	<b>ОЧНАЯ</b>
Год набора	<b>2022</b>

Санкт-Петербург  
2022

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>BI-решения аналитики больших данных и поддержки принятия решений (продвинутый уровень)</b> .....	3
<b>Автоматизация бизнес-процессов в кадровом делопроизводстве</b> .....	4
<b>Анализ и оценка состояния рынка труда и занятости</b> .....	5
<b>Анализ использования трудового потенциала в организации</b> .....	7
<b>Аудит и контроллинг труда</b> .....	8
<b>Вознаграждения работникам и компенсационная политика</b> .....	10
<b>Деловой иностранный язык</b> .....	12
<b>Инновации в социально-трудовой сфере</b> .....	13
<b>Информационные технологии управления Agile-проектами</b> .....	14
<b>Кадровые стратегии предприятия в условиях цифровой экономики</b> .....	15
<b>Конструирование и управление инвестиционным портфелем</b> .....	19
<b>Креативное мышление менеджера и системное управление сообществами</b> .....	20
<b>Макроэкономика (продвинутый уровень)</b> .....	21
<b>Методология научных исследований</b> .....	24
<b>Микроэкономика (продвинутый уровень)</b> .....	25
<b>Моделирование и прогнозирование социально-трудовых процессов</b> .....	30
<b>Нормирование труда на промышленных предприятиях</b> .....	32
<b>Организационное регулирование социально-трудовых отношений</b> .....	34
<b>Проект: Проектирование и организация эффективной трудовой деятельности</b> .....	38
<b>Проектное управление в условиях цифровизации экономики</b> .....	39
<b>Профессиональный иностранный язык</b> .....	42
<b>Публичная нефинансовая отчетность</b> .....	42
<b>Развитие креативного потенциала в условиях наукоемкой экономики</b> .....	43
<b>Сервис-дизайн продуктов</b> .....	44
<b>Эконометрика (продвинутый уровень)</b> .....	45
<b>Экономика труда (продвинутый уровень)</b> .....	45
<b>Экономическая эффективность персонал-технологий</b> .....	48
<b>Язык программирования Python</b> .....	49

<b>Название дисциплины</b>	<b>BI-решения аналитики больших данных и поддержки принятия решений (продвинутый уровень)</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра информатики
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Изучение теоретических основ и технологий этапов жизненного цикла BI-решений (подключение к разнообразным источникам данных; очистка и преобразование данных; получения новых данных: модели данных; визуализации данных и публикация готового BI-решения), практические навыки командной работы с потоками данных, использование аналитики искусственного интеллекта в BI-решениях.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 BI-решения для бизнес-аналитики и визуализации больших данных: теоретически основы.</b>	Большие данные как одно из прорывных цифровых технологий, непосредственно влияющих на глобальную технологическую конкурентоспособность бизнеса. Роль и место больших данных в цифровой трансформации бизнеса и развития цифровой экономики страны. Большие данные в Национальных программах информатизации и развития цифровой экономики. Обзор функциональных возможностей BI-решений (англ. Business Intelligence, BI-решения) для бизнеса. Инструментальные интерактивные панели Отчеты (англ. Business Intelligence Dashboard) поддержки принятия управленческих решений на всех уровнях управления экономической системой. Основные понятия и инструменты BI-решения: источники данных; модели данных; наборы данных; отчеты; инструментальные панели и др. Обзор BI-решений.
<b>Тема 2 Общие сведения, получение доступа, установка и знакомство с BI-решением</b>	Общие сведения о цифровых платформах аналитики и бизнес-аналитики. Информационные технологии построения рабочего места для коммуникации и совместной работы с данными в режиме реального времени. Функциональные возможности BI, в т.ч. в составе цифровой платформы. Лучшие практики построения интерактивных BI-отчетов и панелей мониторинга показателей.
<b>Тема 3 Начало работы в BI.</b>	Пользовательский интерфейс BI-решений. Стандартные блоки BI: данные; представление модели данных; представление отчетов. Организация командной работы в BI в составе цифровой платформы для совместной работы над BI-проектом. Загрузка и работа с готовыми информационными панелями и интерактивными BI-отчетами. Разработка первого BI-решения при подключении к локальному файлу электронной таблицы.
<b>Тема 4 Источники данных и стандартные коннекторы в BI.</b>	Обзор источников данных в BI. Подключение к данным в BI с использованием встроенных коннекторов к WEB-сервисам, базам данных, локальным файлам, потокам данных и др. Импорт данных в BI и прямое подключение к данным. Ввод новых данных.
<b>Тема 5 Начальные сведения о запросах в BI: очистка и преобразование данных.</b>	Представление запросов на подключение к источникам данных. Редактор запросов для подключения, очистки и преобразования данных. Работа с шагами запроса, объединение запросов. Знакомство с языком запросов для работы с данными.
<b>Тема 6 Моделирование данных в Power BI</b>	Схемы модели данных и типы связей между таблицами данных в моделях данных в BI. Инструменты моделирования данных в BI. Моделирование данных и подготовка готового набора данных в BI.

<b>Desktop.</b>	
<b>Тема 7 Основные функции для решения задач анализа данных и основных вычислений.</b>	Назначение языка выражений анализа данных для решения ряда задач анализа данных и основных вычислений. Справочник функций для аналитики данных. Основные понятия: мера, вычисляемый столбец; вычисляемая таблица. Создание собственных мер. Преобразование и получение новых данных при помощи функций.
<b>Тема 8 Интерактивные отчеты и панели мониторинга в BI.</b>	Базовые визуализации BI. Панель мониторинга, интерактивный отчет, отчет по запросу. Инфографика и визуализация данных. Основные виджеты в BI, получение дополнительных визуальных элементов. Создание многостраничного интерактивного отчета с визуализацией на основе модели набора данных, создание панели мониторинга. Предоставление доступа и совместное использование панели мониторинга и интерактивных отчетов в BI.
<b>Тема 9 Публикация интерактивных BI-отчетов и обновление набора данных в службе BI.</b>	Публикация набора данных в облачном сервисе BI. Настройка обновления данных. Предоставление доступа и совместное использование набора данных в облачном сервисе BI. Аналитика искусственного интеллекта в BI: службы анализа тональности, извлечения ключевых фраз, распознавания языка и добавления тегов к изображению.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Автоматизация бизнес-процессов в кадровом делопроизводстве</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра экономики и управления предприятиями и производственными комплексами
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Сформировать у студентов навыки, необходимые для моделирования и реинжиниринга бизнес-процессов организаций с целью их дальнейшей цифровизации. Познакомить студентов с современными нотациями моделирования бизнес-процессов и современными видами информационных систем, которые используются в организациях.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Информация и данные. Предпосылки к цифровизации и бизнес-процессов организаций</b>	Предпосылки к цифровизации бизнес-процессов организаций: тенденции и динамика.
<b>Тема 2 Автоматизация, информатизация и цифровизация. Цифровая</b>	Основные различия автоматизации, информатизации и цифровизации, основные цели и особенности этих процессов. Что такое цифровая трансформация бизнес-процессов, в чём особенности такой трансформации.

<b>трансформация бизнес-процессов</b>	
<b>Тема 3 Моделирование. Виды моделирования. Модели</b>	Цели моделирования. Виды моделирования и моделей. Примеры моделей.
<b>Тема 4 Архитектура предприятия. Нотации моделирования бизнес-процессов</b>	Архитектура предприятия: государственные стандарты и основные модели. Обзор основных моделей архитектуры предприятий. Основные нотации моделирования бизнес-процессов и их особенности. Функциональный и процессный подходы.
<b>Тема 5 Нотация BPMN. Нотация eEPC. Инструменты моделирования бизнес-процессов</b>	Основные элементы нотации BPMN и eEPC. Обзор основных инструментов для моделирования бизнес-процессов.
<b>Тема 6 Современные тенденции в области цифровизации и бизнес-процессов организаций</b>	Обзор современных тенденций в области цифровизации бизнес-процессов организаций, новые информационные технологии и парадигмы работы с данными.
<b>Тема 7 Современные информационные системы и технологии: классификация и основные цели применения</b>	Обзор функционала современных информационных систем (ИС), классификация ИС, обзор целей применения различных ИС.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Анализ и оценка состояния рынка труда и занятости</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра экономики и управления предприятиями и производственными комплексами
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Изучение системы социально-трудовых и правовых отношений между субъектами рынка труда и их посредниками; теоретико-методологических основ функционирования и регулирования рынка труда; определение роли

субъектов рынка труда в достижении полной и эффективной занятости.

## СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

<b>Тема 1 Рынок труда как механизм взаимодействия спроса на труд и предложения рабочей силы.</b>	Понятие, механизм функционирования, структура и инфраструктура рынка труда. Виды, модели, сегменты рынка труда. Цена труда: сущность и факторы её определяющие. Спрос на труд; факторы его формирования; закон спроса на труд. Простая и расширенная модели спроса на труд. Эффекты масштаба и замещения в спросе на труд. Законы производного спроса. Спрос на различные виды труда. Предложение труда: сущность, формы, факторы формирования. Простая и расширенная модели участия в предложении труда. Эффекты дохода и замещения в предложении труда. Эффекты отчаявшегося и дополнительного работника. Дискриминация на рынке труда и в сфере занятости: виды, пути преодоления.
<b>Тема 2 Мобильность рабочей силы на рынке труда.</b>	Мобильность на рынке труда как процесс перемещения рабочей силы внутри предприятий и между предприятиями. Классификация видов мобильности. Причины и особенности территориальной мобильности. Факторы, влияющие на решение о трудовой миграции; её выгоды и издержки. Семейные решения о трудовой миграции. Отраслевая мобильность рабочей силы. Спрос на труд отрасли и объем предложения труда на отраслевом рынке. Межфирменная мобильность (текучесть) работников: понятия, виды, причины увольнений. Оценка целесообразности увольнений; выгоды и издержки. Факторы, влияющие на добровольные увольнения. Влияние международной миграции на рынке труда отправляющей и принимающей стран. Последствия миграции для рынков квалифицированного и неквалифицированного труда принимающей страны.
<b>Тема 3 Рынок труда предприятия.</b>	Понятие, особенности функционирования и развития рынка труда предприятия; его взаимодействие с внешним (открытым) рынком труда. Понятие и состав транзакционных издержек, их связь со спросом и предложением на рынке труда предприятия. Удовлетворение спроса на труд и предложение рабочей силы при формировании трудового потенциала предприятия. Кадровая, профессиональная, квалификационная и организационная составляющие трудового потенциала предприятия. Управление трудовым потенциалом предприятия в рамках его кадровой стратегии и политики. Оценка влияния рынка труда предприятия на эффективность производства. Экономические и социальные последствия функционирования рынка труда на предприятии.
<b>Тема 4 Занятость как социально-экономическое явление, экономическая категория и социальная проблема.</b>	Сущность, принципы виды, структура, показатели занятости. Понятие эффективной и рациональной занятости. Оптимизация и сбалансирование структуры занятости. Критерии эффективности структуры занятости. Изменение структуры занятости. Формы занятости, как организационно-правовые условия использования труда. Гибкая занятость, как современная форма рынка труда. Цели гибкой занятости, ее направления и формы. Взаимодействие государственных и рыночных механизмов для обеспечения сочетания гибкости и стабильности занятости. Проблемы занятости, вызванные условиями организации труда, отсутствием безопасной производственной среды; неудовлетворенность трудом, низкий уровень профессионализма работы. Проблемы легальной и нелегальной занятости трудовых мигрантов. Проблемы занятости женщин, молодежи, инвалидов. Проблемы занятости в период экономического кризиса. Проблемы скрытой занятости в неформальном секторе экономики. Роль работодателей в содействии занятости.
<b>Тема 5 Политика и институты содействия</b>	Цели и концепция государственной политики занятости. Закон «О занятости населения в РФ». Приоритеты политики занятости (социальные группы риска, с низкой конкурентоспособностью и дискриминационным давлением на рынке труда). Система регуляторов занятости: законы, постановления, нормативно-

<b>занятости.</b>	правовые акты, соглашения между субъектами рынка труда. Рыночный механизм регулирования занятости. Уровни регулирования занятости (федеральный, региональный, отраслевой, местный, уровень предприятия). Виды политики занятости: активная и пассивная. Государственные институты содействия занятости, их организационная структура и полномочия. Институты трудового посредничества: виды, специфика и методы деятельности. Оценка социальной эффективности политики занятости.
<b>Тема 6 Безработица как социально-экономическое явление и состояние.</b>	Сущность, причины, виды безработицы. Классификация безработицы. Понятие естественного уровня безработицы и его различные трактовки. Причины и последствия массовой безработицы. Показатели безработицы. Факторы, влияющие на динамику показателей безработицы. Социально-экономические последствия безработицы. Издержки безработицы. Основные направления и способы минимизации безработицы.
<b>Тема 7 Социальная защита безработных на рынке труда.</b>	Условия признания граждан безработными; порядок их регистрации. Гарантии государства по социальной защите безработных. Порядок назначения и выплаты пособия по безработице. Условия прекращения, приостановки выплаты и снижения размера пособия по безработице. Условия предоставления субсидий и компенсационных выплат безработным для открытия собственного дела. Условия направления безработных на профессиональную переподготовку. Порядок возмещения затрат в связи с добровольным переездом безработных в другую местность для трудоустройства по предложению службы занятости. Помощь безработным, утратившим право на пособие по безработице. Условия и размеры оказания материальной помощи и дотаций безработицы.
<b>Тема 8 Теория и практика поиска работы: гарантии и риски.</b>	Теория поиска работы на рынке труда. Простая модель поиска работы, ее предпосылки и ограничения. Модели поиска работы. Издержки поиска работы. Понятие и виды асимметрии информации на рынке труда. Риски в процессе поиска работы. Практика поиска работы. Источники информации о рабочих местах; их достоинства и недостатки. Роль институтов трудового посредничества (рекрутинговые и кадровые агентства). Гарантии трудоустройства и возможные риски при приеме на работу.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Анализ использования трудового потенциала в организации</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра экономики и управления предприятиями и производственными комплексами
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Расширение образованности в области анализа трудового потенциала, совершенствование личностных качеств, определяющих интеллектуальные и творческие способности обучающихся, формирование системного представления о трудовом потенциале, выработка навыка принятия решений по формированию и анализу использования трудового потенциала в организации, хозяйственная деятельность которой связана с созданием и применением инноваций, интеллектуализацией основных факторов производства.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Проблемы и особенности формирования трудового потенциала организации</b>	Конструктивные элементы трудового потенциала. Классификации методов. Взаимосвязь понятий «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал». Проблемы формирования и развития процессов оценки трудового потенциала. Виды трудового потенциала организации. Кадровый потенциал, образовательный потенциал, организационный потенциал. Факторы, определяющие величину потенциала организации. Регулирование уровня трудового потенциала организации.

<b>Тема 2 Проблемы и особенности формирования трудового потенциала работника</b>	Виды трудового потенциала работника. Квалификационный потенциал, социально-личностный потенциал, психофизиологический потенциал. Факторы, определяющие величину потенциала работника. Регулирование уровня трудового потенциала работника.
<b>Тема 3 Факторы и резервы роста уровня использования трудового потенциала</b>	Тенденции развития демографических процессов и их влияние на формирование трудового потенциала. Трудовой потенциал общества. Индекс человеческого развития, методика его расчета, динамика в России и зарубежных странах, использование при оценке уровня использования трудового потенциала в организации. Проблемы недоиспользования трудового потенциала.
<b>Тема 4 Измерение и оценка трудового потенциала</b>	Показатели трудового потенциала. Интегральные оценки трудового потенциала: инвестиционный метод, рыночный метод, натуральный метод, финансовый метод, временной метод и их комбинации. Обработка исходных данных и нахождение отдельных зависимостей. Использование группировок показателей, цепных подстановок, балансовых соотношений и экономико-математических методов.
<b>Тема 5 Направления повышения уровня использования трудового потенциала</b>	Инвестиции в образование и здоровье. Продолжительность жизни и образования. Дисконтированный поток доходов. Природные способности работника. Научная организация труда. Научная организация производства. Научная организация управления трудом. Научная социальная организация.
<b>Тема 6 Разработка программ повышения уровня использования трудового потенциала</b>	Базовые концепции трудового потенциала. Закон убывающей отдачи. Закон единой оценки, гипотеза эффективного рынка труда, современная модель оценки уровня использования трудового потенциала. Стратегии развития. Применимость результатов в различных областях экономической деятельности.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Аудит и контроллинг труда</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра экономики и управления предприятиями и производственными комплексами
<b>Цель освоения дисциплины</b>	формирование комплекса знаний, базовых умений и навыков в области контроля и оценки сотрудников организации с учетом основных характеристик их трудовой деятельности для последующего использования в ходе трудовой и образовательной деятельности выпускника направления «Экономика»
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Методологические основы формирования системы контроллинга и аудита в</b>	Рынки, процессы и институты как основной объект науки о труде. Идиосинкразия трудовой деятельности как фактор неопределённости. Контроллинг в трудовой сфере как подсистема управления. Неоклассическая, институциональная и радикальные научные школы и контроллинг. Возможности и ограничения использования эволюционного и радикальных подходов для исследования контроллинга. Аудит как система верификации отдельных процедур контроллинга и система оценки в трудовой сфере



<b>трудовой сфере</b>	
<b>Тема 2 Институциональная основа системы контроля и оценки</b>	Оценки и ограничения в системе контроля. Институты как субстанциальная основа трудовой деятельности. Оценки и ограничения как основные составляющие системы контроллинга и аудита на уровне организации. Связь ограничений с системой контроллинга: противоречия между жёсткостью институциональных ограничений и креативными составляющими трудовой деятельности. Противоречие между ограниченностью оценок и многомерностью институционального регулирования. Противоречия в системе контроллинга: между субъектами и их деятельностью, рынками и процессами, правилами и ограничениями, оценками и ограничениями, оценкой и отбором, институтами и рынками, осязаемыми и неявными характеристиками, институтами и процессами, процессами и событиями, между фрагментарностью и эмерджентностью, профессионализацией деятельности и фрагментацией труда, контролем и ответственностью, вознаграждением и контролем
<b>Тема 3 Оценка и контроль в иерархических структурах и системах сетевых взаимодействий</b>	Контроль в иерархических структурах: условия, принципы, ограничения. Скрытая деятельность и искажение информации в системе «принципал – агент». Модель «патрон – клиент» и ее значение для оценки в системе сетевых взаимодействий
<b>Тема 4 Характеристики трудового процесса и их влияние на систему контроля и оценки</b>	Трудовой процесс в различных научных школах и проблематика контроллинга. Адекватность институционально-эволюционной теории трудового процесса проблематике контроллинга и решаемым практическим задачам. Параметры трудовой деятельности и варианты их отражения в системе контроля и оценки
<b>Тема 5 Элементарные единицы трудового процесса в системе контроля и оценки</b>	Методологические подходы к выделению единиц трудового процесса. Их основные особенности и варианты интеграции в систему контроля и оценки. Противоречия фрагментации и интеграции в системе оценок
<b>Тема 6 Влияние на систему контроллинга и оценки совокупности институциональных характеристик рабочего</b>	Параметры рабочего места в системе контроля. Ограничения использования характеристик рабочего места в системе контроля и оценки. Понятие производственного (трудового) домена и включение его характеристик в систему контроля и оценки

<b>места</b>	
<b>Тема 7 Влияние состояния и трансформации рынка труда и товарного рынка на систему аудита и контроллинг</b>	Процессная, институциональная и рыночная составляющие системы контроллинга и аудита. Институциональная характеристика состояния и динамики развития рынка труда. Закрепление трансформации рынков в системе институтов контроля и оценки
<b>Тема 8 Субъекты контроля за трудом</b>	Рыночные и иерархические субъекты контроля за трудом и характер их социоэкономического поведения. Факторы, определяющие значимость различных субъектов для функционирования системы контроля. Взаимодействие субъектов контроля между собой
<b>Тема 9 Объекты контроля за трудом</b>	Основные модели объекта контроля за трудом: модель С. Хенака и модель «ресурсы – процесс – продукция – прибыль». Внутренние и внешние связи составляющих моделей. Факторы выбора моделей и возможности их частичного использования в системе контроля и оценки
<b>Тема 10 Основные формы контроля за трудом и сферы их применения</b>	Простая форма контроля как вариант функционирования системы контроллинга, основанной на непосредственной оценке результативности трудового процесса. Технологическая форма контроля как вариант функционирования системы контроллинга, основанной на прямой оценке устойчивости и результативности определённой технологической системы. Бюрократическая форма контроля как вариант системы контроллинга, основанной на стабильной институциональной основе предприятия. Экономическая форма контроля как совокупность институциональных связей производителей и потребителей
<b>Тема 11 Принципы, виды и последовательность оценки работников</b>	Основные виды, способы, субъекты, объекты оценки. Оценка работников, выполняемых ими работ и результатов труда: единство и противоречия. Сравнительная оценка, оценка трудового поведения и результатов труда: варианты осуществления, области применения, основные достоинства и недостатки. Предпосылки и последствия оценки работников. Специфика оценки занятых, находящихся в различных центрах ответственности и подразделениях предприятий
<b>Тема 12 Принципы, структура и последовательность оценки работ</b>	Основные составляющие работ и проблемы их выделения. Неформализуемые характеристики работ и возможные варианты их учёта. Балльная и денежная оценка работ и варианты установления связи между ними. Противоречия между результатами оценки работников и работ и пути их разрешения. Оценка работ как основа формирования величины вознаграждения

<b>Название дисциплины</b>	<b>Вознаграждения работникам и компенсационная политика</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра экономики и управления предприятиями и производственными комплексами
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Систематизация знаний и научно-методическое обеспечение системы формирования трудового вознаграждения работников и построения компенсационной политики в организации.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Вознагражде</b>	Содержание и определение понятия «вознаграждения работникам». Содержание и определение понятия «компенсационная политика».

<p><b>ния работникам и компенсацио нная политика: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения.</b></p>	<p>Соотношение содержания и формы. Системный подход к стратегии оплаты труда. Взаимосвязь структурных элементов трудового вознаграждения. Предмет и основные задачи курса, его взаимосвязь со смежными дисциплинами.</p>
<p><b>Тема 2 Экономическ ая природа компенсаций трудо вой деятельности . Понятие и цели компенсацио нной политики. Макро- и микроэконом ические компенсацио нные теории.</b></p>	<p>Классификация компенсационных теорий. Теории социального заработка. теория контролируемых зарплат. Теории оправданных зарплат. Экономические (компенсационные) теории поведения. Организационно-экономические теории. Понятие и цели компенсационной политики на макро- и микроуровнях. Определение рыночного уровня компенсационного пакета.</p>
<p><b>Тема 3 Содержание и структура компенсацио нного пакета. Краткосрочн ые и долгосрочны е компенсации трудо вой деятельности работников организации.</b></p>	<p>Формирование компенсационной политики. Компенсационная политика в постсоветской России и в современной России. Экономический аспект компенсационной политики. Виды вознаграждения работникам. Условия применения МСФО.</p>
<p><b>Тема 4 Нормативно- правовой механизм формирован ия трудового вознагражде ния. Методология оценки</b></p>	<p>Законодательная база оплаты труда. Модели регулирования социально-трудовых отношений. Разделение и кооперация труда. Этапы и содержание работ, по оценке заданий. Сложность труда. Классификация методов и способов изучения затрат рабочего времени.</p>

<b>количества и качества труда.</b>	
<b>Тема 5 Системы компенсационных выплат.</b>	Основные понятия и определения сферы компенсаций трудовой деятельности. Классификация систем оплаты труда. Классификация стимулирующих и компенсационных систем. Система гарантий и компенсаций
<b>Тема 6 Особенности формирования компенсационного пакета высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах).</b>	Особенности оплаты труда руководителей организаций в российском бизнесе. Модель оплаты труда по результату. Достоинства и недостатки различных программ премирования управленческого персонала. Формирование компенсационного пакета руководителей компаний в экономически развитых странах.
<b>Тема 7 Вознаграждения работникам в отраслях бюджетной сферы.</b>	Понятие и виды бюджетных организаций. Концепция реформирования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы. Единые рекомендации по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях.
<b>Тема 8 Программы и схемы государственного и негосударственного пенсионного обеспечения работников.</b>	Программы пенсионного обеспечения в соответствии с МСФО 19 и 26. основные понятия и определения. Пенсионные планы с установленными взносами и с установленными выплатами. Государственное и пенсионное обеспечение в Российской Федерации. Обязательное пенсионное страхование в РФ. Программы негосударственного пенсионного обеспечения работников. Пенсионные схемы негосударственного пенсионного фонда.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Деловой иностранный язык</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра английского языка № 1
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Дальнейшее развитие иноязычной коммуникативной компетенции делового и профессионального общения (речевой, языковой, социокультурной, компенсаторной и учебно-познавательной) и компетенции межкультурного взаимодействия.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Реферирование научной статьи (англ., нем.,</b>	Развитие иноязычных компетенций всех видов речевой деятельности (устная речь, аудирование, чтение, письмо). Чтение: Развитие навыков работы с аутентичными произведениями речи на материале профессионального и научного характера, в том числе с текстовой информацией, получаемой из сети Интернет (изучающее, ознакомительное, поисковое и просмотровое



	экономических, политических, социальных, духовных явлений. Инновационные механизмы и их взаимосвязь с новыми явлениями (открытия, изобретения). Механизмы открытого типа. Ресурсы инновационного прорыва. Основные составляющие инноваций: управленческий ресурс, интеллектуальная собственность, инновационная наука, интеллектуально-и информационно-аналитическая деятельность. Инновационный консерватизм, профессиональная некомпетентность - основные причины невостребованности наукоемких технологий. Содержание технологии мотивации инновационного поведения, обновления организационных структур управления, формирования стратегического мышления, повышения технической культуры.
<b>Тема 3 Инновации в сфере труда</b>	В современной системе хозяйствования, представляющей собой инновационное воспроизводство, основанное на новых научных знаниях, передовых технологиях, постоянно обновляющихся продуктах и услугах, инновационное управление трудом определяется, прежде всего, как организующая и координирующая сила. Международная организация труда (МОТ). Государственный уровень управления трудом предприятий. Понятие «инновационная деятельность» в сфере управления кадрами. Классификация кадровых технологий и их специализация. Инновации в сфере обучения кадров. Технологии и методы инновационного управления. Инновации в сфере кадровых технологий как фактор повышения эффективности профессиональной деятельности персонала.
<b>Тема 4 Социально- управленчес кое консультиро вание</b>	Социально-управленческое консультирование как технология социального управления. Потребность в социальном консультировании. Особенности социально-управленческого консультирования в условиях российских реформ. Общие методические основы социально-управленческого консультирования. Уяснение и анализ проблем, их проецирование на реальное состояние объекта управления. Алгоритм и содержание исследования системы социального управления. Разработка вариантов предложений. Консультативная помощь в выборе и принятии решения по изменению ситуации, поиску и внедрению инноваций. Специализированные направления социально-управленческого консультирования. Консультирование в сфере организации системы социального управления, ресурсного обеспечения, активации и регулирования управленческих процессов. Профессиональные требования к труду и личности консультанта.
<b>Тема 5 Социальное лидерство и социальное партнерство</b>	Соотношения социального партнерства и социального лидерства. Сущность и типология социального лидерства. Руководство и лидерство. Государственная власть и лидерство. Противоречия в отношениях лидерства. Механизм выдвижения социального лидера. Основные направления развития лидерства. Лидер как субъект социальных инноваций. Социальное партнерство – особый тип социально-трудовых отношений. Условия и факторы формирования социального партнерства. Правовые основы социального партнерства. Сущность и модели социального партнерства. Субъекты социального партнерства, Трипартизм. Профессиональные союзы в системе социального партнерства. Предприниматели как субъект трипартизма. Механизм социального партнерства. Генеральные, региональные, отраслевые соглашения Коллективные договора и трудовые контракты. Содержание инноватики в области руководства коллективом. Семинар по теме: «Социальное лидерство и социальное партнерство»

<b>Название дисциплины</b>	<b>Информационные технологии управления Agile-проектами</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра информатики
<b>Цель</b>	Получение теоретических знаний, а также освоение особенностей

<b>освоения дисциплины</b>	практического применения информационных технологий для управления Agile-проектами.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Проект и его окружение.</b>	1.1. Управление проектами в менеджменте. 1.2. История возникновения и становления методов управления проектами. 1.3. Проект, его элементы и характеристики. 1.4. Окружение проекта. 1.5. Методологии управления проектами
<b>Тема 2 Процессы управления проектом.</b>	2.1. Области знаний управления проектами. 2.2. Группы процессов управления проектами. 2.3. Процессы управления стоимостью проекта. 2.3.1. Бюджет проекта. 2.3.2. Метод освоенного объема. 2.4. Процессы управления расписанием проекта. 2.5. Процессы управления качеством проекта. 2.6. Процессы управления рисками проекта.
<b>Тема 3 Организация управления проектами.</b>	3.1. Методы построения проектных моделей компании. 3.2. Управление проектами и стратегии компании. 3.3. Информационная система управления проектами как инструмент реализации стратегии компании. 3.4. Проектно-ориентированный бизнес. 3.5. Организационные структуры управления проектами. 3.6. Прогнозирование и определение риска, его оценка. 3.7. Информационная система управления проектами.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Кадровые стратегии предприятия в условиях цифровой экономики</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра экономики и управления предприятиями и производственными комплексами
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Формирование знаний, умений и навыков по организации кадровой стратегии предприятия в условиях цифровой экономики, а также разработки, проектирования и реализации стратегий развития персонала.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Понятие, принципы, цели СУЧР.</b>	Понятие «цифровая экономика». Четыре промышленные революции: особенности, содержание и значение. Этимология происхождения и история развития понятия «стратегия». Стратегические аспекты развития экономики. Стратегическое управление в экономической деятельности: области, уровни, подуровни. Стратегия в сфере управления человеческими ресурсами: цель, задачи, объект, предмет СУЧР. Взаимосвязь миссии организации, ее стратегических целей с общим и кадровым менеджментом. Стратегия как метод организации системной деятельности людей по достижению стратегических целей. Организационная, штатная, социальная, ролевая, функциональная структура предприятия как объект стратегического управления. Законы стратегического управления человеческими ресурсами (целеполагания, необходимого разнообразия, соответствия). Принципы стратегического УЧР (принцип единоначалия; принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации; принцип сочетания прав, обязанностей и ответственности для должностных лиц; принцип обоснованного и сознательного выбора целей и стратегий развития организации и ее работников; принцип соответствия целям и стратегиям развития функций и структуры управленческой системы). Формирование организационного портфеля стратегических альтернатив (изменений) в сфере управления людьми.
<b>Тема 2 Основные подходы к формированию и реализации</b>	Уровни разработки стратегии УЧР: для организации в целом (как функциональная стратегия на корпоративном уровне); для отдельных сфер деятельности (как функциональная стратегия отдельной сферы бизнеса). Основные подходы к формированию стратегии УЧР: УЧР выполняет обслуживающую функцию; УЧР является центральной самостоятельной функцией; определяется соответствие стратегии бизнеса наличным

<p><b>стратегии УЧР.</b></p>	<p>человеческим ресурсам. Алгоритм формирования стратегии УЧР: 1) определение целей управления людьми с учетом затрат, результатов, потребностей и интересов работников, условий труда, развития способностей; 2) формирование идеологии и принципов кадровой работы; 3) определение условий для обеспечения баланса между экономической и социальной эффективностью использования человеческих ресурсов в организации; 4) этапность разработки стратегии УЧР (анализ среды, формирование миссии и целей; разработка стратегии, оценка и контроль выполнения стратегии, корректировка стратегии). Методы разработки и реализации стратегии УЧР (кадровой стратегии): методы обследования; методы анализа; методы построения новой системы УЧР; методы обновления системы УЧР; методы внедрения (реализации) новой кадровой стратегии и кадровой политики. Анализ внешней и внутренней среды организации при формировании стратегии УЧР. Цель анализа – выявление сильных и слабых сторон; возможностей и рисков; ключевых факторов успеха на целевом рынке организации; проектирование научно обоснованной стратегии бизнеса и кадровой стратегии. Факторы влияния на стратегию УЧР. Признаки сильной и слабой конкурентной позиции организации; их влияние на формирование стратегии УЧР. Процесс изучения внешнего окружения организации (STEP-анализ). Аспекты самодиагностики организации (анализа внутренней среды): маркетинговый, финансовый, производственный, организационный, кадровый. Методы самодиагностики (обследование, анализ, кадровый аудит, выявление ключевых компетенций работников). SWOT-анализ (матрица возможных сценариев стратегического развития организации с учетом внешних и внутренних факторов). Условия и задачи успешной реализации стратегии бизнеса и УЧР (правило пяти «У»). Процедуры поэтапной реализации стратегии УЧР: процедура внедрения кадровой стратегии; процедура стратегического контроля; процедура координации стратегии УЧР. Состав мероприятий и факторы влияния на процедуры реализации стратегии УЧР.</p>
<p><b>Тема 3 Влияние типа стратегии бизнеса организации на формирование вида кадровой стратегии.</b></p>	<p>Стратегия сохранения организации (стратегия минимизации затрат и сокращения персонала). Условия применения; принципы построения кадровой стратегии. Стратегия повышения качества. Условия применения; принципы построения кадровой стратегии. Стратегия фокусирования. Особенности выбора данной стратегии. Инновационная стратегия. Условия применения; принципы построения кадровой стратегии. Предпринимательская стратегия. Условия применения; принципы построения кадровой стратегии. Стратегия динамического роста. Условия применения; принципы построения кадровой стратегии. Стратегия прибыльности (стабилизации или умеренного роста). Условия применения; принципы построения кадровой стратегии. Стратегия круговорота (или циклическая стратегия). Условия применения; принципы построения кадровой стратегии. Ликвидационная стратегия. Условия применения; принципы построения кадровой стратегии. Комбинированная (селективная) стратегия. Условия применения; принципы построения кадровой стратегии. Кадровая стратегия, определяющая стратегию бизнеса.</p>
<p><b>Тема 4 Принципы формирования и структура кадровой политики.</b></p>	<p>Кадровая политика как генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов и форм по сохранению и развитию кадрового потенциала организации. Кадровая политика в широком и узком смысле. Принципы формирования кадровой политики: стратегическая направленность, комплексность, системность, последовательность, экономическая обоснованность (учет стоимости трудовых ресурсов), законность, гибкость, научная обоснованность. Место и роль кадровой политики в общеорганизационной политике производственно-хозяйственной деятельности. Структура кадровой политики (политика занятости и трудовых</p>



	отношений; политика обучения и развития персонала; политика оплаты, мотивации и стимулирования труда).
<b>Тема 5 Задачи и этапы формирования кадровой политики, методы ее реализации.</b>	Задачи кадровой политики (альтернативный выбор возможных путей формирования состава и структуры кадров). Внешние и внутренние факторы влияния на формирование кадровой политики. Ожидаемые эффекты от формирования (изменения) кадровой политики: экономический, социальный, соблюдение трудового законодательства и трудовых регламентов. Альтернативные подходы к реализации кадровой политики (приоритет производственных интересов; учет социальных издержек). Методы реализации кадровой политики в сфере занятости; в сфере обучения; в сфере оплаты труда; в сфере благосостояния; в сфере трудовых отношений. Этапы формирования кадровой политики: согласование системы управления человеческими ресурсами со стратегическими целями организации; разработка программы кадровых изменений; мониторинг кадровой ситуации в организации. Кадровые мероприятия и программы поэтапного формирования кадровой политики. Факторы влияния на содержание и специфику поэтапных кадровых мероприятий и программ (нормативные ограничения; учет ситуации на рынке труда; влияние профессиональных и общественных объединений; количественный и качественный состав работников; уровень текучести кадров; уровень заработной платы и производительности труда; эффективность использования человеческих ресурсов на рабочих местах).
<b>Тема 6 Принципы и направления реализации кадровой политики.</b>	Принцип поиска компромисса; направление реализации кадровой политики (достижение индивидуальных и коллективных целей). Принцип соответствия, принцип профессиональной компетенции, принцип практических достижений, принцип индивидуальности; направление реализации кадровой политики (подбор и расстановка кадров). Принцип конкурсности, принцип ротации, принцип индивидуальной подготовки, принцип соответствия должности, принцип регулярности оценки индивидуальных качеств и возможностей; направление реализации кадровой политики (формирование и подготовка резерва на руководящие должности). Принцип отбора показателей для оценки индивидуальных качеств, принцип оценки квалификации работника, принцип оценки результатов деятельности; направления реализации кадровой политики (оценка и аттестация персонала). Принцип повышения квалификации, принцип самовыражения, принцип саморазвития; направление реализации кадровой политики (развитие персонала). Принцип соответствия (эффективности) оплаты труда, принцип равномерного сочетания стимулов и санкций, принцип мотивации; направление реализации кадровой политики (мотивация и стимулирование персонала, оплата его труда).
<b>Тема 7 Виды кадровой политики.</b>	Виды кадровой политики в зависимости от уровня влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию (пассивная, активная, реактивная, превентивная). Виды кадровой политики по степени открытости организации к внешней среде (открытая, закрытая). Характерные особенности каждого вида кадровой политики. Подвиды активной кадровой политики (рациональная, авантюристическая); их особенности.
<b>Тема 8 Обеспечение системы УЧР для реализации кадровой политики.</b>	Роль и направления деятельности службы по УЧР (HR-подразделения) в реализации кадровой стратегии и кадровой политики организации. Структура, штатный персонал и функциональная специализация работников службы по УЧР. Виды обеспечения службы по УЧР для реализации кадровой политики (научно-методическое, финансовое, материально-техническое, кадровое, правовое, информационное, организационное). Документация, необходимая для реализации кадровой политики (правила внутреннего распорядка; положение о структурном подразделении; должностные инструкции, положение о персонале; организационно-распорядительные документы по личному составу в соответствии с требованиями госстандарта; документы,

	<p>характеризующие разделение труда и трудовые отношения в организации (штатное расписание, оргструктура, коллективный договор, трудовой договор работника).</p>
<p><b>Тема 9</b> <b>Эффективность УЧР в организации.</b></p>	<p>Эффективность как оценочная категория ценности результата и ценности затрат. Методические подходы к оценке эффективности управления человеческими ресурсами в организации: экономическая эффективность труда; социальная эффективность труда; оценка трудовой деятельности по конечным результатам; управление производительностью труда; управление качеством трудовой жизни; балльная оценка эффективности труда; оценка коллективного и индивидуального вклада в конечные результаты труда; ключевой показатель эффективности (KPI). Факторы, влияющие на выбор критерия оценки эффективности управления человеческими ресурсами. Показатели оценки эффективности управления человеческими ресурсами в разных методических подходах.</p>
<p><b>Тема 10</b> <b>Процедура кадрового планирования и бюджетирования расходов на персонал.</b></p>	<p>Кадровое планирование как процесс разработки комплекса мероприятий по реализации кадровой политики. Уровни кадрового планирования (стратегический, тактический, оперативный). Различные подходы к кадровому планированию (ориентация управления на высокие показатели труда; ориентация управления на партнерские отношения; ориентация управления на расширение приверженности управляющей системы и коллектива на стратегические цели). Задачи стратегического кадрового планирования. Виды управленческой деятельности в процессе стратегического кадрового планирования (распределение человеческих ресурсов; адаптация коллектива к внешней среде; внутренняя трудовая и кадровая координация; организационное стратегическое предвидение (осознание необходимости формирования управленческих планов по развитию персонала и стратегического мышления менеджеров). Комплексный план (программа) развития персонала под стратегию бизнеса. Структура расходов на персонал (основные расходы; дополнительные расходы (на основе тарифов и законодательства; социальные расходы). Источники покрытия затрат на персонал (расходы работодателя из прибыли; расходы, относимые на себестоимость продукции (работ, услуг). Процесс планирования (бюджетирования) расходов на персонал. Цели бюджетирования (инструмент планирования и прогнозирования кадровой работы; координации деятельности подразделений организации; контроля и оценки эффективности работы руководителей и подразделений организации) Этапы планирования (бюджетирования) расходов на персонал (составление бюджета; исполнение бюджета (учет и контроль расходования средств); анализ исполнения бюджета). Алгоритм проектирования бюджета расходов на персонал (учет целей и миссии организации на конкретный период; определение потребности в необходимых кадровых ресурсах в соответствии с бизнес-планом; разработка HR-подразделением плана работы с персоналом, в том числе мероприятий для обеспечения организации необходимыми кадрами; расчет затрат на содержание персонала с учетом основных и дополнительных расходов; согласование и утверждение бюджета расходов на персонал; корректировка бюджета). Управление расходами на персонал как инструмент кадровой политики (планирование контрольных (ключевых) показателей бюджета расходов на персонал; координация, согласование бюджетов и планов подразделений и сфер деятельности организации; делегирование полномочий руководителям структурных подразделений по использованию ресурсов на оплату труда персонала; авторизация расходов (принятие решений по использованию ресурсов) руководителями подразделений в рамках утвержденного бюджета; оценка эффективности деятельности по использованию средств на содержание персонала (бюджетных контрольных</p>

	показателей) руководителями всех уровней; мотивация персонала в целях повышения его заинтересованности в выполнении бюджетного плана; соблюдение требований законодательства в регулировании оплаты труда). Затруднения по внедрению системы бюджетирования расходов на персонал (сложность и затратность; не достаточная мотивация к использованию бюджетирования как средства контроля и оценки деятельности работников; не достаточная экономическая подготовка работников HR-подразделения, их сопротивление по внедрению системы бюджетирования). Ограничения по внедрению бюджетирования расходов на персонал.
<b>Тема 11 HR-Digital: цифровые технологии в УЧР.</b>	Трансформация модели и формирование Digital – стратегии в современных экономических условиях. Тренды в HR: философия агильности, бизнес-ориентация и концепция баланса между профессиональной и личной жизнью. Бенчмаркинг компаний. Особенности цифровизации процессов в США, Китае и России. Вклад цифровой экономики в ВВП России и его составляющие в сравнении с другими странами. Социальный и экономический эффекты от цифровизации в России.
<b>Тема 12 Стратегическое развитие и особенности подготовки персонала стратегического уровня.</b>	Стратегическое управление развитием персонала как процесс и результат формирования конкурентоспособности организации. Организационная культура как инструмент управления кадрами. Планирование организационных изменений. Роль современного руководителя в организации (координатор, информатор, инноватор, лицо, принимающее решение). Профессионализм управленца и формы проявления профессионализма. Особенности подготовки стратегического управленца (стратегическое мышление, принятие на себя ответственности в условиях риска, аутопсихологическая компетентность). Проблемы подготовки стратегически мыслящих управляющих.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Конструирование и управление инвестиционным портфелем</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра менеджмента и инноваций
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Формирование у обучающихся знаний об основных характеристиках инвестиционных портфелей и принципах их формирования, умений в области инвестирования и достижения оптимального соотношения доходности и риска и навыков оптимизации портфеля инвестиций на основе использования классических портфельных моделей.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Введение в теорию портфеля.</b>	Инвестиции и их роль в экономике. Классификация инвестиций. Государственное регулирование инвестиций. История формирования теории портфеля. Принципы формирования портфеля. Портфели роста и дохода. Портфели денежного рынка. Кредитный портфель.
<b>Тема 2 Финансовые рынки.</b>	Характеристика кредитного рынка. Особенности валютного рынка. Цели и задачи фондового рынка. Страховой рынок. Рынок драгоценных металлов. Характеристика производных финансовых инструментов. Форвардный контракт. Фьючерсный контракт. Опционы и свопы.
<b>Тема 3 Особенности фондового рынка.</b>	Условия развития рынка ценных бумаг. Структура фондового рынка. Участники фондового рынка. Государственное регулирование фондового рынка. Защита и ответственность инвесторов. Гипотеза эффективного рынка. Теория рыночной микроструктуры.
<b>Тема 4 Виды ценных бумаг.</b>	Свойства и виды ценных бумаг. Цели вложений в ценные бумаги. Эмиссия ценных бумаг. Виды и характеристики акций. Базовые параметры облигаций. Классификация государственных ценных бумаг. Предложение государственных ценных бумаг.
<b>Тема 5</b>	Стоимостная оценка акций. Стоимостная оценка облигаций. Современная

<b>Конструирование портфеля ценных бумаг.</b>	портфельная теория. Селекция ценных бумаг. Модель CAPM. Диверсифицированный портфель. Портфель Марковица.
<b>Тема 6 Конструирование портфеля реальных активов.</b>	Виды инвестиционных проектов. Учет фактора времени. Упрощенные методы оценки инвестиционных проектов. Методы оценки инвестиционных проектов за расчетный период. Постановка распределительной задачи. Портфель альтернативных проектов. Общий план капитальных вложений. Факторный анализ портфеля. Средневзвешенная стоимость портфеля.
<b>Тема 7 Управление портфелем инвестиций.</b>	Активное инвестирование. Пассивное инвестирование. Тайминг. Стратегическое распределение активов. Тактическое распределение активов. Динамическое распределение активов. Отраслевой анализ. Фундаментальный анализ.
<b>Тема 8 Риски инвестиционного портфеля.</b>	Классификация рисков. Процесс управления риском. Диверсификация рисков. Страхование. Отраслевой анализ. Лимитирование. Качественное управление риском.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Креативное мышление менеджера и системное управление сообществами</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра сервисной и конгрессно-выставочной деятельности
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Сформировать у обучающихся комплексную систему знаний в области создания и системного управления сообществами, инструментов и техник развития креативного мышления менеджера.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Управление личной креативностью.</b>	Творчество VS Креативность: ломаем стереотипы. Мозг и нейронаучные подходы к креативности. Ментальные шаблоны и коридоры мышления. Модели нестандартного мышления: стратегии гениев. Техники развития личной креативности. Техники латерального мышления. «Друзья и враги» креативного мышления. Игры разума: лайфхаки для развития креативности.
<b>Тема 2 Управление креативностью команды.</b>	Инновации в бизнесе как результат креативного мышления. «Враги» командной креативности или как создать стимулирующую среду. Креативный процесс в группе и техники его фасилитации. Креативная методология «ТРИЗ». Креативная методология «Латеральное мышление». Креативная методология «Дизайн-мышление». Креативная методология «CRAFT».
<b>Тема 3 Создание прототипа сообщества.</b>	Погружение в предмет. Что такое сообщество, типы, жизненный цикл. Бизнес-задачи, которые может решать сообщество. Фреймворк для управления сообществом, алгоритм запуска. Исследование аудитории. Выявление потребностей. Профиль ключевых участников. Цели сообщества. Ценности и портрет идеального участника. Элементы сообщества. Совместный опыт. Структура и управление. Бренд и продвижение. Презентация прототипа фокус-группе. Приглашение к участию в фокус-группе. Сценарий проведения. Follow-up.
<b>Тема 4 Системное управление сообществом.</b>	Запуск коммуникационной платформы. Создание и оформление платформы. Контентная матрица. Приглашение участников. Процесс приветствия новичков. Подготовка первого ивента сообщества. Экономика впечатлений. Принципы создания ивентов. Подготовка и продвижение события. Презентация прототипа сообщества и концепции первого ивента: техники, инструменты и особенности. Инструменты для дальнейшего развития и системного управления сообществом. Инструменты продвижения сообщества в цифровой среде.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Макроэкономика (продвинутый уровень)</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра общей экономической теории и истории экономической мысли
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Формирование системы знаний в области макроэкономической науки для формирования методологии обобщения и критической оценки результатов, полученных отечественными и зарубежными исследователями, выявления перспективных направлений, составления программы исследований..
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Макроэкономическая политика в открытой экономике при изменяющемся уровне цен.</b>	Совокупный спрос в закрытой и открытой экономике. Факторы спроса. Кривая совокупного спроса в открытой экономике и ее свойства. Влияние режима валютного курса на вид кривой совокупного спроса. Кривая совокупного спроса в открытой экономике с фиксированным валютным курсом. Эффект переключения расходов с отечественных на импортные товары. Кривая совокупного спроса в открытой экономике с плавающим валютным курсом. Последствия роста уровня цен в закрытой и открытой экономике с фиксированным и плавающим валютным курсом. Совокупное предложение в краткосрочном и долгосрочном периодах. Свойства кривой совокупного предложения в открытой экономике. Равновесие в модели «совокупный спрос – совокупное предложение» в открытой экономике. Механизм достижения равновесия в долгосрочном и краткосрочном периодах. Адаптация открытой экономики к экзогенным шокам. Шоки реального сектора. Последствия изменения мировых цен: шок от изменения зарубежных и внутренних цен. Адаптация открытой экономики в условиях фиксированного и плавающего валютного курса. Изменение вкусов и предпочтений внутри страны при фиксированном и плавающем валютном курсе. Шоки денежного сектора. Изменение мировой процентной ставки при фиксированном и плавающем валютном курсе. Изменение национальной процентной ставки при фиксированном и плавающем валютном курсе. Основное арбитражное уравнение финансового рынка. Модели финансовых «пузырей». Политика Центрального банка в моделях инфляционного целеполагания и ограничения кредитной эмиссии. Влияние целенаправленной корректировки на уровень цен в стране. Сравнительная эффективность бюджетной политики при фиксированном валютном курсе и денежной политики при плавающем валютном курсе при стимулировании экономического роста в открытой экономике. Эффект «липких» цен. Стимулирование долгосрочного экономического роста. Понятие высококачественного роста. Особенности макроэкономической модели открытой экономики переходного периода.
<b>Тема 2 Целенаправленная макроэкономическая политика при фиксированном валютном курсе.</b>	Два этапа целенаправленной корректировки. Фискальная политика. Рост государственных расходов как инструмент стимулирования совокупного спроса в открытой экономике. Содержание этапа автоматической корректировки в условиях полной немобильности капитала. Обоснование неэффективности фискальной политики при данных условиях. Эффект полного вытеснения частных инвестиций. Автоматическая корректировка в условиях высокой немобильности капитала. Ограниченность фискальной политики при фиксированном валютном курсе и отсутствии мобильности капитала. Эффект вытеснения частных инвестиций. Оценка эффективности фискальной политики в условиях неполной мобильности капитала при фиксированном валютном курсе. Изменение государственных расходов при фиксированном валютном курсе и полной мобильности капитала как эффективный инструмент макроэкономической корректировки. Денежно-кредитная политика. Рост денежной массы как инструмент стимулирования

	<p>совокупного спроса в открытой экономике. Реакция совокупного спроса на увеличение денежной массы при фиксированном валютном курсе и возможных вариантах политики в отношении международной мобильности капитала. Изменение структуры денежной массы как результат проведения стимулирующей денежно-кредитной политики в долгосрочной перспективе. Валютная политика. Девальвация как инструмент валютной политики. Последствия переключения расходов с импортных товаров на отечественные в условиях полной немобильности капитала. Снижение процентной ставки в результате девальвации в условиях отсутствия мобильности капитала и неполной мобильности капитала как важный стимулятор долгосрочного экономического роста. Девальвация в условиях полной мобильности капитала как самый эффективный стимулятор экономического роста в долгосрочной перспективе. Ревальвация как инструмент валютной политики. Переключение расходов с отечественных товаров на импортные. Смешанная политика. Оценка эффективности рестриктивной денежно-кредитной и фискальной политик как инструмента ликвидации дефицита платежного баланса в условиях ограничений на международное движение капитала. Влияние увеличения государственных расходов на интенсивность притока иностранного капитала в условиях незначительного ограничения на международное движение капитала. Взаимосвязь между целями правительства и выбором инструментов макроэкономической корректировки. Особенности использования модели IS-LM-BP для анализ макроэкономической корректировки в больших странах с фиксированным валютным курсом.</p>
<p><b>Тема 3</b> <b>Целенаправл</b> <b>енная</b> <b>макроэконом</b> <b>ическая</b> <b>политика</b> <b>при</b> <b>плавающем</b> <b>валютном</b> <b>курсе.</b></p>	<p>Валютный курс как результат макроэкономической политики. Особенность положения кривых IS и кривой BP в условиях плавающего валютного курса. Понятие потенциального профицита и потенциального дефицита платежного баланса. Факторы, определяющие положение кривой BP. Предпосылки построения IS-LM-BP модели в условиях плавающего валютного курса. Механизм стимулирования совокупного спроса в результате увеличения государственных расходов. Потенциальный дефицит платежного баланса как следствие осуществления экспансионистской фискальной политики в условиях отсутствия мобильности капитала. Два этапа увеличения национального дохода в результате проведения стимулирующей фискальной политики в условиях отсутствия мобильности капитала. Оценка совокупного роста национального дохода при увеличении государственных расходов в условиях немобильного капитала. Потенциальный профицит платежного баланса как следствие осуществления экспансионистской фискальной политики в условиях мобильности капитала. Механизм снижения эффективности стимулирующей фискальной политики в условиях неполной мобильности капитала. Причины неэффективности стимулирующих инструментов фискальной политики в условиях полной мобильности капитала. Оценка эффективности стимулирующей фискальной политики при фиксированном и плавающем валютном курсах. Денежно-кредитная политика. Механизм увеличения национального дохода в результате роста денежной массы. Сравнительный анализ последствий увеличений денежной массы в условиях, определяемых проводимой правительством политики в отношении международного движения капитала. Оценка эффективности стимулирующей денежно-кредитной политики при фиксированном и плавающем валютном курсах. Смешанная политика. Специфика совместного применения инструментов денежно-кредитной и фискальной политик в условиях плавающего валютного курса. Механизм приспособления к новому равновесному состоянию после увеличения государственных расходов и денежной массы при плавающем валютном курсе и неполной мобильности капитала. Фискальная и денежно-кредитная политики как два доступных</p>

	инструмента макроэкономического регулирования при плавающем валютном курсе.
<b>Тема 4</b> <b>Теоретические основы модели TNT.</b>	<p>Экспортируемые и неэкспортируемые товары. Влияние изменения торгового баланса на структуру внутреннего производства. Приспособление к экономическому спаду при существовании экспортных и неэкспортных товаров. Факторы, определяющие экспортруемость товаров. Наличие транспортных затрат, являющихся естественным барьером для торговли. Торговый протекционизм как фактор, определяющий экспортруемость товара. Влияние технологических усовершенствований на соотношение между экспортруемыми и неэкспортруемыми товарами. Общая классификация товаров. Совокупное предложение в модели TNT. Граница производственных возможностей в случае одного вида затрат труда (PPF). Определение угла наклона PPF. Реальный обменный курс в модели TNT. Совокупный спрос в модели TNT как функция от совокупного потребления экспортруемых и неэкспортруемых товаров. Рыночное равновесие в модели TNT. Граница производственных возможностей, потребление и равновесие. Влияние роста совокупного спроса на производство экспортруемых и неэкспортруемых товаров. Состояние внутреннего и внешнего равновесия. Займы и оплата кредитов в модели TNT. Возврат ранее взятых кредитов и сдвиги в структуре внутреннего производства. Марковские свойства стохастического процесса сеньоража. Стохастические модели исследования динамики госдолга в переходной экономике. Экономические последствия возврата к положительному сальдо торгового баланса. Перераспределение ресурсов из сектора неэкспортруемых товаров в сектор экспортруемых товаров. Проблемы, связанные со структурной перестройкой экономики. Государственный долг и накопление частного капитала. Государственный долг как опцион. «Голландская болезнь». Структурные сдвиги в производстве как следствие сдвигов в стоимости природных ресурсов страны. Изменение положения кривой PPF вследствие открытия новых месторождений природных ресурсов. Восстановление равновесия в модели TNT в условиях роста цен на природные ресурсы. Влияние роста потребительских расходов на структуру производства. Причины проявления «голландской болезни».</p>
<b>Тема 5</b> <b>Анализ экономической конъюнктуры в рамках модели TNT.</b>	<p>Причины дифференциации цен экспортруемых и неэкспортруемых товаров по странам. Обоснование более высокого уровня цен на неэкспортруемые товары в богатых странах. Цена на неэкспортруемые товары как функция от цены экспортруемых товаров и коэффициента, определяемого производительностью труда в двух секторах. Факторы, определяющие различия относительных производительностей труда в секторе экспортруемых товаров в разных странах. Смещение границы производственных возможностей при превышении роста производительности труда в секторе экспортруемых товаров (по сравнению с сектором неэкспортруемых товаров). Причины различия темпов инфляции в странах, связанных между собой фиксированным валютным курсом. Уровни реальных доходов в различных странах. Стандартный способ сопоставления доходов. Расчет обменного курса паритета покупательной способности. Сравнение результатов использования обоих методов. Шоки спроса и реальный обменный курс. Граница производственных возможностей с переменными затратами труда и фиксированными затратами капитала. Причины трансформации кривой PPF. Экономическая интерпретация вида кривой PPF. Взаимосвязь относительной цены и структуры производства. Измерение величины ВВП в масштабе экономики как суммы стоимости экспортруемых и неэкспортруемых товаров. Избыточное потребление и процесс приспособления: от дефицита торгового баланса к его положительному сальдо. Кейнсианская версия модели TNT. Равновесие в модели TNT в</p>

	<p>условиях неполной занятости. Рост безработицы как следствие негативных шоков со стороны спроса в модели ТНТ. Номинальная девальвация национальной валюты как способ ликвидации внешнего дисбаланса при фиксированных ценах. Влияние структурных факторов на эффективность использования девальвации как инструмента достижения внешнего равновесия при фиксированном валютном курсе. Жесткость структуры производства в краткосрочном периоде. Лаги краткосрочного периода между ростом относительной цены экспортных товаров и ростом экспорта. Ломанная кривая производственных возможностей. Реакция спроса на девальвацию, обусловленная снижением реальных кассовых остатков и эффектом перераспределения. Перераспределение доходов от рабочих к собственникам в условиях фиксированной заработной платы.</p>
--	--

<b>Название дисциплины</b>	<b>Методология научных исследований</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра экономики и управления предприятиями и производственными комплексами
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Формирование и развитие у обучающихся способностей к самостоятельному проведению научных исследований, связанных с решением сложных профессиональных задач в выбранной области научно-исследовательской деятельности на основе использования инновационных методов и технологий.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Научное познание и научная деятельность : особенности и основные элементы</b>	Цель научного познания. Принципы научного познания. Уровни и средства научного познания. Научная деятельность: сущность и понятие. Субъекты научной деятельности. Особенности научной деятельности. Основные элементы научной деятельности.
<b>Тема 2 Научные исследования: особенности и основные элементы</b>	Научные исследования. Основные понятия и определения. Объект исследования. Предмет исследования. Цель исследования. Задачи исследования. Средства проведения научно деятельности. Проблема исследования. Гипотеза научного исследования. Подходы к исследованию. Классификация существующих подходов к исследованию на основе применения различных критериев. Структура и этапы научного исследования.
<b>Тема 3 Инструментарий осуществления научных исследований</b>	Понятие инструментария научных исследований. Методы научных исследований. Классификация методов на основе применения различных критериев. Специфические особенности применения и использования методов научного исследования. Программные средства для осуществления научных исследований. Информационная база научных исследований.
<b>Тема 4 Теоретические методы исследований в экономике</b>	Анализ. Синтез. Сравнение. Абстрагирование. Конкретизация. Обобщение. Формализация. Индукция. Дедукция. Идеализация. Аналогия. Моделирование. Мысленный эксперимент. Воображение. Диалектика (как метод). Научные теории, проверенные практикой. Доказательство. Метод анализа систем знаний. Дедуктивный (аксиоматический) метод. Индуктивно-дедуктивный метод. Выявление и разрешение противоречий. Постановка проблем. Построение гипотез.
<b>Тема 5 Эмпирические</b>	Изучение литературы документов и результатов деятельности. Наблюдение. Измерение. Опрос (устный и письменный). Экспертные оценки. Тестирование.



<b>ие методы исследований в экономике</b>	Методы-действия. Методы отслеживания объекта. Обследование. Мониторинг. Изучение и обобщение опыта. Методы преобразования объекта. Опытная работа. Эксперимент.
<b>Тема 6 Научные рассуждения и их аргументация</b>	Виды обоснования. Аргументирование. Тезисы. Аргументы. Демонстрация.
<b>Тема 7 Публикации результатов исследований</b>	Виды научных публикаций. Виды научных и научно-популярных изданий. Написание статьи. Монография. Подготовка доклада на конференцию. Учебные издания.
<b>Тема 8 Роль научно-педагогической школы при осуществлении научных исследований</b>	Типы научных структур. Научные группы. Научные школы. Ведущие научные школы. Направления деятельности научно-педагогических школ.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Микроэкономика (продвинутый уровень)</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра общей экономической теории и истории экономической мысли
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Развить и углубить знания микроэкономического анализа для анализа рынков благ и факторов, поведения индивидов и фирм; представления экономики как взаимосвязанной системы через модели вальрасовского типа и Парето-оптимальность.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Выбор потребителя и его поведение.</b>	Предпочтения потребителя, функция полезности и бюджетное ограничение. Предпосылки анализа. Объекты потребительского выбора. Блага и наборы благ. Потребительское множество и пространство благ. Отношение предпочтения. Аксиомы теории потребительского выбора. Сопоставимость благ. Транзитивность предпочтений. Рефлексивность предпочтений. Непрерывность предпочтений. Существование и определение функции полезности. Порядковая и количественная функции полезности. Преобразования функций полезности. Проблема насыщения потребностей. Монотонность предпочтений. Антиблага. Общая и предельная полезность. Умеренность потребителя и выпуклость предпочтений. Пространство благ и выведение кривых безразличия. Карта безразличия. Совершенные комплементарные блага. Беспольные блага. Антиблага. Совершенные субституты. Гомотетичные предпочтения. Квазилинейные предпочтения. Насыщаемость потребностей. Дискретные блага. Функция полезности и кривые безразличия. Предельная норма замены. Понижающаяся предельная норма замены. Предельная норма замены и функция полезности. Предпочтения потребителя и кривые безразличия для различных типов благ. Предельная норма замены для различных видов предпочтений (кривых безразличия): ее математическая интерпретация и экономический смысл. Аналитическое выражение бюджетного ограничения. Бюджетное

пространство. Наклон линии бюджетного ограничения. Относительные цены благ. Изменения условий потребления и бюджетное пространство. Дополнительные условия потребления и бюджетное пространство. Нормирование потребляемых благ и бюджетное пространство. Налоги и бюджетное пространство. Субсидии и бюджетное пространство. Дифференциация цен и бюджетное пространство. Предварительные запасы благ и бюджетное пространство. Натуральные поступления благ и бюджетное пространство. Поступления при определенных условиях и бюджетное пространство. Ограничения по нескольким видам ресурсов и бюджетное пространство. Примеры видов бюджетного ограничения в различных странах. Выбор потребителя. Основная проблема потребления. Решение основной проблемы потребительского выбора и его различные способы. Графическое выражение решения основной проблемы потребления. Аналитическое выражение решения основной проблемы потребительского выбора. Алгоритм оптимизации. Задачи на условный экстремум и метод множителей Лагранжа. Условия первого и второго порядка. Функция косвенной полезности. Экономический смысл множителей Лагранжа. Функция обычного (маршаллианского) спроса потребителя; степень ее однородности. Различные виды оптимальных решений. Угловое решение и его экономический смысл. Оптимальный выбор и функции обычного (некомпенсированного) спроса для различных типов благ. Двойственность в задаче потребительского выбора. Минимизация расходов потребителя при заданном уровне полезности. Функция компенсированного (хиксианского) спроса. Функция расходов потребителя. Свойства данных функций. Выявленные предпочтения. Понятие выявленного предпочтения. Принцип выявленных предпочтений. Предпосылки теории выявленных предпочтений. Соотношение классической теории полезности и теории выявленных предпочтений. Слабая аксиома выявленных предпочтений WARP. Объяснение отрицательного знака эффекта замены при декомпозиции по Слуцкому с помощью слабой аксиомы выявленных предпочтений. Сильная аксиома выявленных предпочтений SARP. Экономический смысл SARP и случаи ее нарушения. Применение подхода выявленных предпочтений для характеристики потребителя. Индексы цен и индексы количества (Пааше, Лайспереса, совокупных расходов потребителя) и их связь с теорией выявленных предпочтений. Применение теории выявленных предпочтений для оценки уровня жизни и социальных программ правительства в различных странах. Неопределенность и риск. Теория ожидаемой полезности. Простая лотерея. Сложная лотерея. Редуцированная лотерея. Аксиомы об отношении предпочтения на множестве лотерей. Функция полезности фон Неймана–Моргенштерна. Теорема ожидаемой полезности. Понятие риска и неопределенности по Найту. Объективная и субъективная (по Байесу) вероятность. Измерение риска. Способы снижения риска. Отношение субъекта к риску: антипатия, нейтральность, предпочтение. Измерение антипатии к риску: индексы Эрроу-Пратта (абсолютный и относительный). Кривые Энгеля. Спрос. Изменения дохода и оптимального набора благ. Кривая "доход-потребление". Кривая Энгеля. Различные виды благ в зависимости от реакции потребителя на изменение дохода. Нормальные, нейтральные и неполноценные блага. Различные виды благ (описываемые функцией Кобба-Дугласа; совершенные субституты; совершенные комплементы; блага, описываемые квазилинейными предпочтениями) и кривые Энгеля. Кривые Торнквиста. Эластичность спроса по доходу для различных видов благ. Примеры эластичности спроса по доходу в различных странах. Изменения цены и оптимального набора благ. Кривая «цена-потребление». Кривая индивидуального спроса. Различные виды благ в зависимости от реакции потребителя на изменение цены. Заменяющие,

	<p>дополняющие и независимые блага. Различные виды благ и функции некомпенсированного спроса. Обратная функция спроса. Оптимальный выбор и функция спроса. Композитные блага. Горизонтальное суммирование. Функция рыночного спроса. Факторы рыночного спроса. Изменение цен и поведение потребителя. Уравнение Слуцкого. Аналитическое выражение эффекта замены и эффекта дохода. Общий вид уравнения Слуцкого. Компенсированный спрос. Кривая компенсированного спроса. Различные виды благ и кривые компенсированного спроса. Кривые хиксианского (компенсированного) спроса в сравнении с кривыми маршаллианского (некомпенсированного) спроса для нормальных, нейтральных по доходу и неполноценных благ. Лемма Шефарда. Теорема об огибающей. Тождество Роя. Вывод уравнения Слуцкого; его экономический смысл. Уравнение Слуцкого в коэффициентах эластичности. Графическое представление эффекта дохода и эффекта замены по Слуцкому. Декомпозиция по Слуцкому для случая совершенных комплементов, совершенных субституты и квазилинейных предпочтений. Благополучие потребителя и его изменение. Благополучие потребителя и его оценка. Понятие потребительского излишка (выигрыша потребителя). Маршаллианский анализ потребительского излишка. Графическое выражение потребительского излишка. Аналитическое выражение потребительского излишка. Оценка изменений благополучия потребителя при изменении цен с помощью потребительского излишка. Компенсированный спрос и потребительский излишек. Номинальный и реальный доходы. Компенсирующее изменение и благополучие потребителя. Эквивалентное изменение и благополучие потребителя. Компенсирующее и эквивалентное изменение дохода и изменение потребительского излишка в случае квазилинейных предпочтений. Выбор потребителя при первоначальном запасе благ. Модель потребительского выбора с учетом первоначальной наделенности благами. Понятие первоначального запаса благ. Валовой и чистый спрос. Бюджетное ограничение с первоначальным запасом благ. Изменения в стоимости первоначального запаса при изменении цен и оценка поведения потребителя. Уравнение Слуцкого с учетом первоначального запаса.</p>
<p><b>Тема 2</b> <b>Теория</b> <b>фирмы.</b></p>	<p>Теории фирмы. Виды производственных функций. Производственная деятельность фирмы и экономическая эффективность. Понятие и виды затрат фирмы. Теории фирмы: неоклассическая, институциональная, бихевиористская, эволюционная. Границы фирмы и рынка. Теория трансакционных издержек. Цели задачи фирмы. Сущность и типы производственных процессов. Производственная функция короткого периода с одним переменным ресурсом. Закон снижающейся предельной производительности. «Новая» теория производства Ланкастера. Производственная функция и технический прогресс. Производственная функция длительного периода. Изокванты. Субституция ресурсов и предельная норма технической замены. Отдача от масштаба. Линия роста. Эластичность взаимозамены ресурсов по Хиксу. Виды производственных функций: ломаных изоквант, Леонтьева, линейная, Кобба-Дугласа, CES. Максимизация прибыли фирмой в коротком периоде. Изопрофиты. Выявленная прибыльность Максимизация прибыли фирмой в долгосрочном периоде. Максимизация прибыли при использовании фирмой линейных технологий. Выявленная минимизация издержек. Бюджетное ограничение фирмы: изокосты. Бюджетные возможности фирмы при изменении цен на ресурсы. Максимизация прибыли фирмой в случае использования, как переменных, так и ограниченных в объеме ресурсов. Функция издержек. Основные классификации издержек. Бухгалтерский и экономический подходы к понятию затрат. Затраты фирмы в коротком и длительном периодах. Общие,</p>

	<p>постоянные и переменные издержки. Геометрическое представление кривых издержек фирмы в краткосрочном и долгосрочном периодах.</p>
<p><b>Тема 3</b> <b>Экономическая эффективность, общее равновесие и благосостояние.</b></p>	<p>Экономика обмена Понятие экономики чистого обмена. Графическое выражение экономики чистого обмена. Диаграмма Эджуорта. Распределение и перераспределение благ в экономике чистого обмена. Предпочтения потребителей и кривые безразличия на диаграмме Эджуорта. Критерий эффективности Парето и размещение благ в экономике. Улучшение по Парето и перераспределение благ. Неравновесие и равновесие в экономике чистого обмена. Оптимизация размещения благ и теневые цены. Функции чистого (избыточного) спроса. Закон Вальраса. Равновесие потребителей. Контрактная кривая. Граница возможных полезностей. Фундаментальная теорема благосостояния и анализ эффективности. Фундаментальная теорема благосостояния, распределение доходов и справедливость. Вторая теорема благосостояния. Роль теорем благосостояния в экономике. Примеры использования теорем благосостояния в различных странах. Общее равновесие и эффективность. Распределение производственных ресурсов. Ресурсное ограничение. Диаграмма Эджуорта для производства. Парето-эффективное размещение ресурсов. Условие эффективности: математический вывод. Эффективность конкурентных рынков факторов производства. Равновесие производителей. Графическое выражение распределения производственных ресурсов. Граница производственных возможностей. Понятие трансформации. Предельная норма трансформации. Факторы, определяющие форму кривой производственных возможностей: эффект отдачи от масштаба, специализация факторов производства; использование факторов в различных пропорциях. Построение кривой производственных возможностей при различных производственных функциях. Эффективность выпуска: графическая иллюстрация и математический вывод условия эффективности. Общее равновесие на конкурентных рынках и эффективность выпуска. Эффективность и справедливость. Понятие общественного благосостояния. Функции общественного благосостояния и социально-экономические критерии справедливости. Утилитаризм и аддитивная функция общественного благосостояния. Роулсианская функция общественного благосостояния. Ницшеанская функция общественного благосостояния. Рыночно-ориентированный критерий справедливости. Применение теории благосостояния в различных странах: налогообложение дохода. Недостатки рынка и общее равновесие. Теория «второго наилучшего».</p>
<p><b>Тема 4</b> <b>Рыночная власть.</b></p>	<p>Рыночная власть и монополия. Модель чистой монополии. Максимизация прибыли монополистом: выбор оптимального объема выпуска, условия первого и второго порядков. Монополистическое ценообразование. Регулирование монополии. Неэффективность монополии. Ценовая дискриминация и условия, необходимые для ее осуществления. Ценовая дискриминация первой степени и общественное благосостояние. Ценовая дискриминация третьей степени (случай с возрастающими предельными издержками): аналитическое представление и графическая иллюстрация. Ценовая дискриминация второй степени: наличие скрытых характеристик у потребителей; система сигналов и принцип самоотбора. Тариф из двух частей. Олигополия. Олигополия и ее виды. Одновременные игры. Выбор оптимального объема производства: модель дуополии Курно. Функции реагирования фирм и равновесие Курно-Нэша (общий случай). Развитие модели: равновесие Курно для случая, когда на рынке N фирм. Взаимодействие между дуополистами при установлении цены: модель Бертрана. Равновесие Бертрана-Нэша, случаи с одинаковыми и разными предельными издержками. Последовательные игры. Лидерство при выборе объема производства: модель Штакельберга. Проблемы максимизации прибыли для фирмы-последователя и</p>

	<p>фирмы-лидера (общий случай). Равновесие и неравновесие Штакельберга. Ценовое лидерство. Модель доминирующей фирмы в конкурентном окружении: кривая остаточного спроса; оптимальный объем выпуска фирмы-лидера, фирм-последователей и равновесная цена. Кооперативные игры: картель. Условие максимизации прибыли картеля (общий случай). Кривая контрактов. Проблема неустойчивости картеля. Сравнительный анализ перечисленных выше моделей с точки зрения объема выпуска, цены и потерь общественного благосостояния. Теория игр и стратегическое поведение. Типы игр. Кооперативные и некооперативные игры. Игры с нулевой и ненулевой суммой. Одновременные игры. Пример: стратегическая ценовая конкуренция. Нормальная (матричная) форма игры. Доминирующие и недоминируемые стратегии. Равновесие доминирующих стратегий. Равновесие по Нэшу при отсутствии доминирующих стратегий. Дилемма заключенного. Чистые и смешанные стратегии. Последовательные (динамические) игры. Пример: игра «вторжение на рынок». Расширенная форма игры – «дерево». Равновесие в этой игре. Совершенное в подыграх равновесие по Нэшу. Угрозы и их правдоподобность. Проблема стратегического подавления доступа: создание репутации стойкого противника. Пример игры: «Вторжение в отрасль со стратегическими инвестициями». Повторяющиеся игры и практика тайных сговоров: формальная модель. Честное и нечестное поведение. Стратегия «курка». Дисконт-фактор и условие устойчивости соглашения. Игровые интерпретации моделей олигополии. Примеры моделей олигополии в различных странах. Монополистическая конкуренция: понятие и распространение. Ломаная линия спроса. Устойчивость (негибкость) цены. Равновесие монополистического конкурента в коротком и длительном периодах (модели Чемберлина и Гутенберга). Неценовая конкуренция. Монополистическая конкуренция и осуществление рекламной деятельности. Плата за дифференциацию продукта. Сравнение монополистической и совершенной конкуренции.</p>
<p><b>Тема 5</b> <b>Недостатки</b> <b>рынка.</b></p>	<p>Асимметричная информация. Неполнота информации: скрытые свойства и скрытые действия. Экономические проблемы, связанные с неполнотой информации: неблагоприятный отбор (отрицательная селекция) как форма предконтрактного оппортунизма; риск недобросовестности (безответственности, моральный (субъективный) риск) как разновидность послеконтрактного оппортунизма. Асимметричность информации о качестве товаров и неблагоприятный отбор: рынок «лимонов». Выявление скрытой информации: сигнализирование, просеивание и самоотбор. Подача сигналов о качестве на товарных рынках: репутация, стандартизация, цена, гарантии и поручительства. Асимметричная информация на рынке труда. Сигналы на рынке труда: модель Спенса. Разделяющее и объединяющее равновесие. Неблагоприятный отбор на рынке страхования и способы борьбы с этим явлением. Риск недобросовестности на страховом рынке. Способы снижения риска: совместное страхование, вычеты. Неблагоприятный отбор и риск безответственности на финансовых рынках. Проблема «заказчик-исполнитель». Стимулы в схеме «заказчик-исполнитель». Ограничение участия. Ограничение совместимости стимулов. Примеры систем стимулирования. Принцип остаточного претендента. Внешние эффекты. Положительные и отрицательные внешние эффекты; экстерналии в производстве и в потреблении. Экстерналии и неэффективность. Производственные экстерналии и неэффективность: графическая иллюстрация потерь общественного благосостояния. Модель интернализации отрицательного внешнего эффекта путем объединения предприятий. Теорема Коуза-Стиглера. Пигувианские налоги и интернализация отрицательного внешнего эффекта: аналитическое представление. Внешние эффекты в</p>

	<p>потреблении: курильщики и некурильщики на диаграмме Эджуорта. Неинтервенционное решение проблемы экстерналий: торговля правами на загрязнение. Общественные блага. Классификация экономических благ. Общественные блага и их свойства. Эффективное обеспечение общественными благами: графический анализ и математический подход. Подход Линдаля к проблеме общественных благ. Эффективность равновесия по Линдалю. Недостатки модели Линдаля. Экспериментальные свидетельства проблемы «безбилетника». Теоретическое решение проблемы «безбилетника». Налог Кларка–Гровса. Государственное финансирование производства общественных благ: проблемы общественного выбора. Теорема Эрроу о невозможности оптимального исхода голосования и выводы из нее. Парадокс голосования. Выбор медианного избирателя. Торговля голосами. Подкуп и поиск ренты. Примеры несостоятельности государства и пути ее снижения в различных странах.</p>
--	---

<b>Название дисциплины</b>	<b>Моделирование и прогнозирование социально-трудовых процессов</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра экономики и управления предприятиями и производственными комплексами
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Формирование у студентов знаний и навыков, необходимых для моделирования и прогнозирования социально-трудовых процессов с применением современных программных платформ и продуктов, языков программирования, а также VI-систем.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Социально-трудовая сфера: понятие, основные подсистемы и процессы</b>	Социально-трудовая сфера: понятие, основные термины. Обзор основных подсистем и процессов.
<b>Тема 2 Системный анализ социально-трудовой сферы</b>	Особенности проведения системного анализа социально-трудовой сферы.
<b>Тема 3 MS Excel для задач моделирования и прогнозирования социально-трудовых процессов</b>	Функции и возможности табличных процессоров на примере Microsoft Excel (LibreOffice Calc) для решения задач моделирования и прогнозирования социально-трудовых процессов
<b>Тема 4 Реляционная модель данных. Концептуаль</b>	Особенности реляционной модели данных. Моделирование предметной области. Построение концептуальной модели предметной области.

ное моделирован ие предметной области	
<b>Тема 5</b> <b>Применение</b> <b>современных</b> <b>СУБД:</b> даталогическ ое и физическое проектирова ние баз данных. Нормализац ия. Реляционная алгебра	Возможности современных СУБД и их применение для задач связанных с моделированием и прогнозированием социально-трудовых процессов. Цели и особенности даталогического и физического проектирования баз данных. Нормализация. Основы реляционной алгебры
<b>Тема 6</b> <b>Языки</b> <b>запросов для</b> <b>работы с</b> <b>данными.</b> <b>Язык SQL</b>	Основы применения языков запросов для работы с данными на примере языка SQL. Выборка требуемых данных, вычисления в запросах.
<b>Тема 7</b> <b>Анализ и</b> <b>визуализаци</b> <b>я данных в</b> <b>BI-системах</b>	BI-решения и основы их применения. Построение отчётов для визуализации данных. Большие данные, их особенности и инструменты для работы с ними.
<b>Тема 8</b> <b>Создание</b> <b>макросов в</b> <b>MS Excel на</b> <b>языке</b> <b>программиро</b> <b>вания Visual</b> <b>Basic for</b> <b>Applications</b> <b>для целей</b> <b>моделирован</b> <b>ия и</b> <b>прогнозиров</b> <b>ания</b> <b>социально-</b> <b>трудовых</b> <b>процессов</b>	Создание макросов в MS Excel на языке программирования Visual Basic for Applications для целей моделирования и прогнозирования социально-трудовых процессов. Автоматизация вычислений, программирование требуемых функций.
<b>Тема 9</b> <b>Язык</b> <b>программиро</b> <b>вания Python</b> <b>для целей</b> <b>работы с</b> <b>данными и</b> <b>их</b>	Основы применения языка программирования Python для целей работы с данными и их визуализации. Изучение сред Jupyter Notebook и Google Colab. Библиотека Matplotlib.

визуализации. и. Jupyter Notebook. Google Colab	
--	--

<b>Название дисциплины</b>	<b>Нормирование труда на промышленных предприятиях</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра экономики и управления предприятиями и производственными комплексами
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Сформировать у студентов комплекс знаний, умений, навыков по вопросам и проблемам, касающимся нормирования труда на промышленных предприятиях: - сформировать понятийный аппарат в области нормирования труда; - дать представление о существующих подходах к оценке затрат рабочего времени; - ознакомить с теоретическими и прикладными работами по вопросам нормирования труда на промышленных предприятиях; - научить проводить мониторинг затрат рабочего времени, разрабатывать и внедрять нормы труда и оценивать качество действующих нормативов на промышленных предприятиях; - научить проводить анализ и оценивать эффективность нормирования труда.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Нормирование труда и объект его изучения - трудовой процесс как объект анализа и проектирования.</b>	Роль нормирования труда для предприятия. Сущность нормирования труда. Цели и функции нормирования труда. Принципы нормирования труда. Объекты нормирования труда. Функциональное, технологическое и предметное разделение труда. Трудовой процесс как объект анализа и проектирования. Рабочее место. Элементы рабочего процесса. Анализ и проектирование рациональных приемов и методов труда. Условия труда и факторы, их определяющие. Динамика работоспособности как основа разработки рационального режима труда и отдыха. Обслуживание рабочих мест. Аттестация и рационализация рабочих мест.
<b>Тема 2 Классификация затрат рабочего времени, способы измерения трудовых затрат.</b>	Рабочее время и его использование. Классификация затрат рабочего времени. Способы измерения трудовых затрат. Метод непосредственных замеров и метод моментных наблюдений. Классификация видов наблюдений. Этапы проведения наблюдений.
<b>Тема 3 Нормы труда на промышленном предприятии, методы расчета норм затрат и результатов труда.</b>	Виды норм труда. Классификация норм затрат и результатов труда. Структура нормы времени. Расчет нормы времени. Норма обслуживания и норма численности. Принципиальная схема определения нормы численности. Методы расчета норм численности. Норма управляемости. Норма выработки. Нормированное задание. Применение норм труда. Трудоемкость продукции. Обоснование норм труда.
<b>Тема 4 Нормативы</b>	Классификация нормативов по труду. Степень укрупнения нормативов по труду. Единство нормативов. Сводимость нормативов. Требования к



<p><b>по труду и требования к ним, разработка нормативов по труду.</b></p>	<p>нормативам по труду. Разработка нормативов. Исходные данные для разработки нормативов по труду. Требования к точности нормативных материалов.</p>
<p><b>Тема 5 Методы нормирования труда, выбор метода нормирования труда в зависимости от характера нормируемых работ и условий их выполнения.</b></p>	<p>Методы нормирования труда. Аналитический метод. Порядок установления норм аналитическим методом. Аналитически-расчетный и аналитически-исследовательский методы. Опытно-статистические методы.</p>
<p><b>Тема 6 Особенности разработки норм труда для разных категорий персонала на промышленном предприятии .</b></p>	<p>Перечень норм труда, рассчитываемых для разных категорий персонала. Нормирование труда основных производственных рабочих. Нормирование труда вспомогательных работников. Нормирование ремонтных работ. Нормирование труда руководителей и специалистов. Прямой метод расчета численности специалистов. Норма времени на работы, выполняемые специалистами. Трудоемкость инженерно-технических работ. Норма труда на конструкторские работы. Расчет нормативов трудоемкости управления. Расчет нормы управляемости.</p>
<p><b>Тема 7 Анализ нормирования труда на промышленном предприятии .</b></p>	<p>Основные требования к содержанию нормирования труда на предприятии. Показатели использования фондов рабочего времени. Анализ фонда использования рабочего времени. Анализ нормирования труда на предприятии. Анализ качества действующих норм труда.</p>
<p><b>Тема 8 Экономические показатели в процессе нормирования труда.</b></p>	<p>Оценка экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормирования труда на промышленном предприятии. Основные показатели экономической эффективности: рост производительности труда, годовой экономический эффект.</p>
<p><b>Тема 9 Методические приемы адаптации нормативов времени для использования на</b></p>	<p>Основные инструменты, применяемые на предприятии для изучения затрат рабочего времени. Фотография использования времени. Подготовка к наблюдению Выбор объекта исследования. Проведение наблюдения фотографии рабочего времени и обработка результатов наблюдения. Хронометражное наблюдение. Фотография рабочего времени методом моментных наблюдений. Самофотография рабочего дня.</p>

промышленном предприятии	
--------------------------	--

<b>Название дисциплины</b>	<b>Организационное регулирование социально-трудовых отношений</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра экономики и управления предприятиями и производственными комплексами
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Исследование научных основ, теоретических, методологических положений и практического опыта в области регулирования труда – формирования и рационального использования трудового потенциала каждого человека и общества в целом при создании новых социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Социально-трудовые отношения: понятие, виды, субъекты. Договорное регулирование в сфере труда.</b>	Отношения между людьми по их участию в общественном труде, общественная форма труда, его социальное устройство. Цель и задачи законодательства о труде Российской Федерации. Виды социально-трудовых отношений. Субъекты социально-трудовых отношений. Принципы регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений: свобода труда, запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда (Конституция РФ и ст.2 Трудового кодекса РФ)
<b>Тема 2 Международно-правовое регулирование трудовых отношений.</b>	Понятие международно-правового регулирования труда. Источники международно-правового регулирования труда. Основные права человека в области труда. Занятость и трудоустройство. Условия труда. Правовое регулирование охраны труда. Социальное сотрудничество организаций работников и работодателей. Мирные способы разрешения трудовых конфликтов. Участие Организации объединенных наций (ООН) в международном регулировании труда (Устав ООН статьи 3 и 55) по вопросам международного сотрудничества в разрешении социальных проблем, обеспечении уважения к правам человека и основным свободам. 10 Всеобщая декларация прав человека, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. Региональные источники международно-правового регулирования труда: акты, принятые Советом Европы (СЕ) и Европейским союзом (ЕС). МОТ и ее основные функции в регулировании социально-трудовых отношений. Ориентир МОТ на снижение дефицита достойного труда. Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений и достойный труд: возможности и перспективы. Направления взаимодействия МОТ и Российской Федерации в решении вопросов регулирования социально-трудовых отношений.
<b>Тема 3 Трудовое право: основные принципы, источники и субъекты.</b>	Понятие принципов трудового права. Принципы, выражающие политику в области регулирования рынка труда и эффективности занятости, определяющие установление условий труда работников, применение труда наемных работников и охрану прав работников и работодателей. Свобода труда. Свобода трудового договора. Государственное содействие в обеспечении занятости и трудоустройства граждан. Принципы, определяющие установление условий труда. Единство и дифференциация условий труда. Участие работников и профсоюзов в установлении условий труда. Принципы, определяющие применение труда работников. Определенность трудовой

	<p>функции. Обеспечение дисциплины труда. Устойчивость трудовых правоотношений. Вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимума. Принципы, определяющие охрану трудовых прав работников. Обеспечение охраны труда и здоровья работников. Гарантированность трудовых прав работников. Понятие и виды источников трудового права. Действие нормативных актов во времени, в пространстве и по категориям работников. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений. Трудовой кодекс Российской Федерации - основной кодификационный источник трудового права. Другие законы о труде: Акты Президента РФ, Правительства РФ, Министерства труда и социального развития РФ. Акты органов власти и управления субъектов РФ. Локальные нормативные акты. Соглашения и коллективные договоры. Соотношение нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по юридической силе. Значение актов высших судебных органов - Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ. Субъекты трудового права: граждане, организации (работодатели), кооперативные организации (кооперативы), акционерные общества, администрация государственного и муниципального унитарного предприятия. Трудовой коллектив организации и профсоюзные органы как субъекты трудового права</p>
<p><b>Тема 4</b> <b>Трудовой кодекс РФ. Правовые отношения в сфере наёмного труда. Регулирование занятости и трудоустройства.</b></p>	<p>Характеристика трудового законодательства Российской Федерации в период становления рыночных отношений хозяйствования. Федеральные законы о труде в 1990-2021 годы. Цели и задачи Трудового кодекса РФ. Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Общая характеристика правоотношений, связанных с трудовыми. Понятие и определения занятости. Законодательные и нормативные акты о занятости в Российской Федерации. Практика регулирования занятости в экономически развитых странах. Занятость в Российской Федерации в период формирования рыночных отношений хозяйствования. Регулирование занятости на предприятии. Особенности обеспечения занятости на предприятиях бюджетной сферы. Мероприятия, обеспечивающие увеличение занятости: сокращение продолжительности рабочего времени, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, создание дополнительных рабочих мест за счет освоения новых производств и др. Практика российских предприятий по обеспечению занятости работников, роль коллективных договоров и отраслевых соглашений по согласованию интересов работников и работодателей по вопросам занятости.</p>
<p><b>Тема 5</b> <b>Трудовой договор.</b></p>	<p>Понятие трудового договора, его отграничение от смежных гражданскоправовых договоров о наемном труде. Стороны трудового договора. Содержание трудового договора: - обязательные условия (место работы; трудовая функция; дата начала работы; условия оплаты труда; режим рабочего времени и времени отдыха; компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда; условия, определяющие в необходимых случаях характер работы; условие об обязательном социальном страховании работника); - дополнительные условия (условие об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте; условие об испытании; условие о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной); условие об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя; условие о видах и об условиях дополнительного страхования работника; условие об улучшении социально-бытовых условий работника и 12 членов его семьи; условие об уточнении</p>

	<p>применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Общий порядок заключения трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора. Срок и форма трудового договора. Испытательный срок при приеме на работу. Документы, необходимые при поступлении на работу. Оформление приема на работу. Отдельные виды трудового договора. Изменения трудового договора: перевод на другую постоянную работу и перемещение, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости. Прекращение трудового договора: общие основания, расторжение трудового договора по соглашению сторон, по инициативе работника, по инициативе работодателя. Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Оформление увольнения. Производство расчета с увольняемым. Выплата выходного пособия при увольнении. Выдача трудовой книжки и иных документов. Защита персональных данных работника</p>
<p><b>Тема 6</b> <b>Заработная плата.</b> <b>Гарантийные выплаты и компенсации</b></p>	<p>Трудовой кодекс РФ об оплате труда. Оплата труда как система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд. Заработная плата как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Статья 135 Трудового кодекса РФ. Установление заработной платы работникам организаций, финансируемых из бюджета; работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности); работникам коммерческих и других организаций. Структура Положения об оплате труда в организации. Минимальный размер заработной платы. Тарифная ставка рабочего первого разряда. Сетка тарифных коэффициентов. Доплаты и надбавки. Формы и системы заработной платы. Премирование персонала. Гарантии по оплате труда. Системы оплаты труда; повременная, сдельная, аккордная, премиальная. Оплата труда при отклонении от нормальных условий: оплата труда при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника, оплата труда в сверхурочное время, в праздничные нерабочие дни, в ночное время; 13 оплата труда при невыполнении норм выработки и при изготовлении продукции, оказавшейся браком; оплата времени простоя; оплата при освоении новых производств (продукции) и т.п. Заработная плата в отраслевых и региональных тарифных соглашениях. Понятие гарантий и гарантийных выплат. Гарантии как средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Классификация гарантий и компенсационных выплат: при направлении в служебные командировки, при переезде на работу в другую местность, при исполнении государственных или общественных обязанностей, при совмещении работы с обучением, при вынужденном прекращении работы не по вине работника, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника, гарантии работнику при временной нетрудоспособности, гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании, гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации. Регулирование гарантий и компенсационных выплат на предприятии, их включение в коллективный договор.</p>

<p><b>Тема 7</b> <b>Рабочее время и время отдыха.</b></p>	<p>Рабочее время в Правилах внутреннего трудового распорядка, в коллективных договорах и соглашениях. Виды учета рабочего времени, их преимущества и недостатки. Нормальное рабочее время. Сокращенное рабочее время. Неполное рабочее время. Работа в ночное время. Режим рабочего времени и порядок его установления. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя. Рабочая смена. График сменности на непрерывных производствах. Вахтовый метод работы. Скользящие графики. Раздробленный рабочий день. Режим гибкого рабочего времени. Ненормированный рабочий день. Поденный и суммированный учет рабочего времени. Работа за пределами нормальной продолжительности. Понятие сверхурочной работы. Основания для производства сверхурочных работ. Порядок привлечения работников к работе в сверхурочное время. Международные нормативные акты и Трудовой кодекс РФ о времени отдыха. Перерывы в работе и праздничные дни. Отпуска: ежегодные оплачиваемые отпуска, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, за особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем), отпуск без сохранения заработной платы. Порядок суммирования, 14 предоставления и использования отпусков. Компенсация за неиспользованный отпуск</p>
<p><b>Тема 8</b> <b>Дисциплина труда. Охрана труда. Трудовые споры.</b></p>	<p>Дисциплина труда как обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами на предприятии. Дисциплина труда, трудовой распорядок в рыночных условиях хозяйствования, практика стран с высокоразвитой экономикой в решении вопросов дисциплины труда. Регулирование дисциплины труда на предприятии. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений на предприятии. Поощрения за труд, порядок применения и снятие дисциплинарных взысканий. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников. Охрана труда как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающей в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Государственные нормативные требования охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда. Правила и инструкции по охране труда, их виды, порядок утверждения. Специальные правила охраны труда на тяжелых, вредных и опасных работах, а также для женщин, несовершеннолетних, лиц с пониженной трудоспособностью. Регулирование охраны труда на предприятии: государственное управление охраной труда, службы охраны труда в организации, комитеты (комиссии) по охране труда. Экономическое обоснование мероприятий по охране труда, включаемых в коллективный договор. Расследование и учет несчастных случаев на производстве. Основные условия и причины, порождающие трудовые споры. Общая характеристика индивидуальных трудовых споров (предмет, субъекты, момент возникновения индивидуальных трудовых споров). Процедура разрешения индивидуальных трудовых споров и 15 классификация ее способов. Доюрисдикционная стадия урегулирования разногласий. Процедура разрешения индивидуальных трудовых споров в Комиссии по трудовым</p>

	<p>спорам (КТС) (порядок принятия заявления, его рассмотрения, вынесения решения и его исполнения). Особенности формирования КТС, ее компетенция. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде. Подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров судам общей юрисдикции. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров судами общей юрисдикции. Особенности рассмотрения отдельных категорий трудовых споров работников. Общая характеристика коллективных трудовых споров (понятие, предмет, субъекты, момент возникновения коллективных трудовых споров). Этапы примирительных процедур разрешения коллективных трудовых споров: разрешение коллективного трудового спора примирительной комиссией; с участием посредника; в трудовом арбитраже. Право на забастовку и его реализация. Права и обязанности субъектов коллективного трудового спора в процессе проведения забастовки. Гарантии работников в связи с проведением забастовки. Порядок признания забастовки незаконной, ее основные признаки и правовые последствия.</p>
<p><b>Тема 9</b> <b>Социальное партнёрство, социальный контроль, социальная защита в трудовой сфере.</b></p>	<p>Понятие социального партнерства и его основные принципы. Стороны и участники социального партнерства. Система и формы социального партнерства. Представители работников и работодателей и порядок их уполномочия на представительство. Органы социального партнерства. Общая характеристика прав профсоюзов в сфере труда. Защитная функция профсоюзов и ее осуществление в сфере труда. Участие профсоюзов в установлении условий труда и в применении трудового законодательства. Коллективные переговоры. Порядок их ведения и урегулирования разногласий. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах. Повышение ответственности работодателей в решении социальных проблем работников.</p>
<p><b>Тема 10</b> <b>Коллективные договоры и соглашения.</b></p>	<p>Понятие и стороны коллективного договора. Порядок разработки, заключения и изменения коллективных договоров. Содержание и структура коллективного договора. Нормативные, обязательственные, информационные положения, включаемые в коллективный договор. Правовая характеристика соглашений и их виды. Стороны и участники соглашений. Порядок разработки, заключения и изменения соглашений. Содержание соглашений. Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений.</p>

<b>Название дисциплины</b>	<b>Проект: Проектирование и организация эффективной трудовой деятельности</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра экономики и управления предприятиями и производственными комплексами
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Формирование знаний о теоретических основах и методах проектирования и организации эффективной трудовой деятельности на основе совершенствования мотивации, организации и нормирования труда.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1</b> <b>Теоретические основы проектирования и организации эффективной трудовой деятельности</b>	<p>Цели и ценности человека. Социальные основы трудовой деятельности. Модели «экономического», «социального», «социологического», «психологического», «политологического человека». Структура комплексной модели человека. Взаимосвязи целей, ценностей, потребностей, трудового потенциала и мотивов трудовой деятельности в модели человека. Характеристика компонент деятельности человека: регламентированной, творческой, духовно-этической. Зависимость результатов каждого вида труда от затрат времени и энергии человека. Нелинейный эффект творческой и духовно-этической деятельности. Соотношение компонент труда в различных видах деятельности.</p>

<b>Тема 2</b> <b>Показатели</b> <b>эффективности</b>	Сущность эффективности как соотношения затрат и результатов. Добавленная ценность. Продуктивность и рентабельность труда. Теорема о рентабельности компонента труда: теоретическое и экспериментальное доказательство. Творчество – основной источник прибыли в экономике XXI века.
<b>Тема 3</b> <b>Методы</b> <b>мотивации</b> <b>эффективной</b> <b>работы</b>	Понятие мотива. Классификация мотивов. Мотивы существования и мотивы достижения целей. Эгоистические и альтруистические мотивы. Мотивы, ориентированные на процесс работы и ее результат. Мотивационная структура человека. Принципиальная схема мотивации эффективной работы. Структура систем мотивации труда. Внешняя и внутренняя мотивация. Содержательная и ролевая мотивация труда. Административная, экономическая и статусная мотивация. Выбор формы мотивации. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Стили управления персоналом: авторитарный, демократический, олигархический, партисипативный, ситуационный. Мотивация труда и стили управления. Мотивация в различных сферах деятельности. Мотивация экономической деятельности. Мотивация учебной деятельности. Мотивация научной деятельности. Разработка комплекса мер, направленных на выявление наиболее значимых результатов в области социально-экономических наук и их учет в системе мотивации эффективной работе преподавателей и научных сотрудников вузов. Методы оптимизации структуры доходов преподавателей и научных сотрудников в зависимости от структуры потребностей, целей и ценностей научно-педагогического персонала вузов.
<b>Тема 4</b> <b>Организация</b> <b>и</b> <b>нормирование</b> <b>труда.</b> <b>Система</b> <b>норм труда</b>	Значение организации и нормирования труда для эффективного управления. Виды норм труда. Нормы длительности и трудоемкости работ. Система норм труда. Методы нормирования труда. Комплексное обоснование норм как выбор оптимального варианта организации и норм труда. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени. Методы нормирования труда. Аналитические методы: аналитически-расчетные и аналитически-исследовательские; дифференцированные и укрупненные; прямые и косвенные.
<b>Тема 5</b> <b>Оптимизация</b> <b>численности</b> <b>и структуры</b> <b>персонала</b>	Методологические подходы к определению численности персонала: маржиналистский, экспертно-статистический, аналитически-нормативный. Планирование численности персонала. Методы определения расчетной численности рабочих специалистов и руководителей. Расчетная, явочная и списочная численности. Обоснование численности персонала с позиций выбора оптимальной структуры производственных ресурсов. Общая характеристика систем управления трудовыми процессами и отношениями. Функции управления, мотивы руководителей и организационная структура предприятия. Анализ организации, нормирования и оплаты труда. Анализ возможностей и результатов деятельности персонала предприятия. Управление организационными преобразованиями. Понятие организационных изменений. Виды организационных преобразований. Сущность преобразований в управлении трудовыми ресурсами организации. Этапы проведения изменений: оценка, планирование, внедрение, оценка. Основные принципы организационных изменений. Постановка цели, ее связь с конкретными задачами, измеримость результата внедрения.

<b>Название</b> <b>дисциплины</b>	<b>Проектное управление в условиях цифровизации экономики</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра экономики и управления предприятиями и производственными комплексами
<b>Цель</b> <b>освоения</b>	Выработка теоретических знаний и практических навыков по разработке, обоснованию эффективности и продвижению проектов в российских

<b>дисциплины</b>	компаниях и отраслях российской экономики с учетом риска и неопределенности, специфики функционирования российских компаний, международного опыта проектного управления и особенностей этапа модернизации в условиях цифровизации экономики.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Проектное управление - сущность принципы и функции . Проект, как объект проектного управления. Специфика проектного управления в условиях цифровизации.</b>	Сущность, содержание и роль проектного управления в экономике предприятий и отраслей в условиях цифровизации. Понятие и сущность проекта, элементы проекта, структура проекта, понятие «Проектное управление».Международные, национальные и локальные стандарты управления проектами, специфика проектного управления в цифровой экономике.
<b>Тема 2 Виды проектов в условиях цифровизации. Портфель проектов и его формирование. Ресурсы проекта: виды, механизм взаимодействия.</b>	Структура проекта , формирование целей проекта, методы структурирования целей, подходы к формированию альтернатив, методы отбора альтернатив. Проекты модернизации, проекты трансфера технологий, внутренние предпринимательские проекты, инжиниринговые проекты. Портфель проектов и его формирование. Ресурсы проекта: виды, механизм взаимодействия. Риск и неопределенность при принятии и реализации проектных Прогнозирование развития экономической ситуации и оценка инвестиционного климата. Оценка жизнеспособности проектных альтернатив.
<b>Тема 3 Проектная команда, как особый вид ресурсов проекта, командообразование в проектном управлении</b>	Рольевые функции в проектной команде. Роль и место софт-скиллс в проектном управлении. Лидер и его компетенции. Приоритет коллективности. Источники силы команды. Состав команды. Рабочая пчелка, Руководитель, «Мотиватор», «Генератор идей», «Снабженец», «Критик», «Аналитик», «Вдохновитель», «Контролер», «Специалист» Подход Фрэнсиса Д. и Вудкока М. К выявлению менеджеров с высокой способностью формировать коллектив (команду) Составляющие информационно-управленческой компетентности. Характеристики членов команды инновационного проекта. Ключевые моменты эффективного командообразования. Психологические (или поддерживающие) роли, выполняемые человеком в процессе участия в групповой деятельности. Исследование Р.Мередита Белбина из Кембриджского университета и его классификация командных ролей. Классификации ролей дается Питером Херриотом и Каролом Пембертоном. Механизм оценки развития команды. Проблемные ситуации, анализ и пути выходы. Типология и тесты оценки личности Майерса-Бриггса. основные прикладные области применения Эффективность команды проекта. Принципы создания проектных команд. Стадии жизненного цикла команды проекта. Факторы создания проектных команд. Принципы построения командной деятельности. Методы формирования команды проекта. Формирование



	проектных команд по Белбину, Марджерисон и МакКенну
<b>Тема 4 Методы проектного управления в условиях цифровизаци и: традиционн ый подход, Agile-подход, Scrum, RampUP</b>	Традиционный подход (каскадный), Agile-подход, Scrum, RampUP, Канбан. Содержание и сравнительный анализ подходов. Специфика применения каждого из подходов в условиях цифровой среды. Инновационные проекты, специфика управления, отраслевые особенности проектов. Программное обеспечение проектного управления.
<b>Тема 5 Система управления проектом. Цифровая среда и коммуникац ии. Лидерство в проектной команде. Планирован ие в проектном управлении.</b>	Система управления проектом в условиях цифровой трансформации экономики. Цифровая среда и коммуникации. Использование цифровых каналов коммуникаций в проектном управлении. Дистанционное взаимодействие участников команды. Опыт пандемии, его влияние на развитие моделей дистанционного управления. Планирование в проектном управлении. Методы календарного планирования. Сетевое планирование . Графики Ганта, Microsoft Project и аналоги (ProjectLibre, GanntPro).
<b>Тема 6 Обоснование возможносте й осуществлен ия и риски проекта. Подходы к ТЭО. Инструмент ы ТЭО в условиях цифровизаци и экономики.</b>	Предварительное технико-экономическое обоснование инвестиционного проекта -Предварительное технико-экономическое обоснование инвестиционного проекта. Понятие и структура ТЭО. Основные виды работ на этапе ТЭО. Идентификация инвестиционных возможностей. Анализ инвестиционных затрат и оценка потребности проекта в инвестициях. Предварительная оценка денежных потоков проекта. Методы обоснования инвестиционных решений-Динамические методы инвестиционных расчетов. Понятие, особенности применения, достоинства и недостатки. Метод чистой дисконтированной стоимости, метод внутренней нормы доходности. Метод аннуитета. Дисконтированный срок окупаемости. Оценка риска. Анализ чувствительности. Использование возможностей цифровой среды для повышения качества ТЭО. Бизнес-аналитика, большие данные, прогнозирование.
<b>Тема 7 - Проектное управление в госсекторе в условиях цифровизаци и. Система национальн ых и отраслевых проектов РФ. Проекты</b>	Методология управления проектами агентства стратегических инициатив. Специфика проектного управления на мезоуровне. Система национальных и отраслевых проектов РФ. Проекты ведущих госкорпораций РФ. -Цифровая среда для проектного управления в госсекторе.

ведущих госкорпорац ий РФ.	
----------------------------------	--

<b>Название дисциплины</b>	<b>Профессиональный иностранный язык</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра английского языка № 1
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Дальнейшее развитие иноязычной коммуникативной компетенции (речевой, языковой, социокультурной, компенсаторной и учебно-познавательной) в сфере академического и профессионального общения с использованием современных коммуникативных технологий.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Особенности ведения бизнеса в профессиональной сфере. (англ.) Риски на предприятии . (нем.) (фр.)</b>	Дальнейшее развитие иноязычной коммуникативной компетенции (речевой, языковой, социокультурной, компенсаторной и учебно-познавательной) в сфере академического и профессионального общения с использованием современных коммуникативных и информационных технологий. Чтение: Развитие навыков работы с аутентичными произведениями речи профессиональной тематики, в том числе с текстовой информацией, получаемой из сети Интернет. Развитие умений чтения текстов по широкому и узкому профилю специальности (изучающее, ознакомительное, поисковое и просмотровое чтение, работа со словарем, передача краткого содержания, подробный пересказ, составление развернутых планов и конспекта). Устная речь: Диалогическая и монологическая речь с использованием наиболее употребительных лексико-грамматических средств и профессиональных терминов в основных коммуникативных ситуациях неофициального и официального общения. Письмо: Деловая переписка по профессиональной тематике. Аудирование: Понимание диалогической и монологической речи в сфере академической и профессиональной коммуникации. Фиксирование полезной информации при аудировании.
<b>Тема 2 Особенности построения отношений в профессиональной сфере.(англ.) Управление рисками. (нем.) (фр.)</b>	Дальнейшее развитие иноязычной коммуникативной компетенции (речевой, языковой, социокультурной, компенсаторной и учебно-познавательной) в сфере академического и профессионального общения с использованием современных коммуникативных и информационных технологий. Чтение: Стилистическое оформление иноязычной речи: Понятие о стилях. Основные особенности официально-делового и научного стилей. Сравнительная характеристика различных стилей. Анализ текстов – примеров. Виды текстов: тексты по широкому и узкому профилю специальности. Устная речь: Речевые модели, применяемые в процессе устной коммуникации по проблемам социокультурного, общегуманитарного и профессионального общения. Резюмирование полученной информации. Письмо: Реферирование и аннотирование профессионально ориентированных и общенаучных текстов. Аудирование: Понимание диалогической и монологической речи в сфере профессиональной коммуникации. Фиксирование полезной информации при аудировании.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Публичная нефинансовая отчетность</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра бухгалтерского учета и анализа
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Изучение курса позволит получить сведения об основах формирования публичной нефинансовой отчетности, а также ознакомиться с методическим инструментарием ее создания и позиционирования.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	

<b>Тема 1 Концепция устойчивого развития и ее влияние на подготовку отчетности.</b>	Устойчивое развитие и его показатели. Концепция устойчивого развития и ее влияние на подготовку отчетности.
<b>Тема 2 Требования к подготовке отчетности в российской и международной практике.</b>	Мировые и российские стандарты нефинансовой отчетности. Виды публичной нефинансовой отчетности.
<b>Тема 3 Понятие и содержание интегрированной отчетности.</b>	Понятие и содержание интегрированной отчетности. Фундаментальные концепции интегрированной отчетности.
<b>Тема 4 Нефинансовые компоненты интегрированного отчета.</b>	Руководящие принципы подготовки отчета. Состав и содержание структурных элементов.
<b>Тема 5 Этапы и процедуры составления.</b>	Принципы подготовки. Этапы и процедуры составления.
<b>Тема 6 Внешнее заверение и аудит нефинансовой отчетности.</b>	Порядок заверения нефинансовой отчетности. Общественное заверение и аудит.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Развитие креативного потенциала в условиях наукоемкой экономики</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра экономики и управления предприятиями и производственными комплексами
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Раскрытие возможности развития креативного потенциала обучающихся с использованием определенных техник, самостоятельного освоения новых методик развития исследовательских умений обучающихся и адаптации их к конкретным условиям.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Введение в наукоемкую экономику</b>	Направления научно-технического прогресса. Противоречия технического прогресса. Наукоемкая продукция, наукоемкое производство, наукоемкие технологии и их роль в современной экономике. Приоритетные направления развития науки и техники. Критические технологии. Общая характеристика рынка высокотехнологичной наукоемкой продукции. Наукоемкие технологии на мировом рынке. Проблемы развития нанотехнологий в России и за рубежом. Влияние рынка наукоемких технологий на инновационные

	преобразования национальных экономических систем. Государственная промышленная и научно-техническая политика. Интеллектуально-креативные ресурсы организации. Знание, креативность и инновации.
<b>Тема 2 Человек в наукоемкой экономике. Homo-creator – человек творческий</b>	Основные принципы формирования понятий и их роль в развитии творческой составляющей личности. Понятие «креативность» в контексте психологического знания. Изучение креативности личности: методология и практика. Основные параметры креативности по Дж. Гилфорду. Состав батареи Торранса: 12 тестов, сгруппированных в три серии. Типология креативности: творчество, знания, информация
<b>Тема 3 Креативность в развитии: развитие креативного потенциала личности</b>	Методы креативного решения проблем. Методики креативности: мозговой штурм, метод свободных ассоциаций, mind mapping, фрирайтинг, латеральное мышление и метод 6 шляп, дизайн-мышление, CRAFT, ТРИЗ Как за короткий промежуток времени выработать больше идей - техника 120 rooms, Ола Мёллер. Как найти нешаблонные идеи- метод фокальных объектов Ф. Кунце. Как не попасть в ловушку поиска идей только в одном направлении - метод Mind mapping, Тони Бьюзен. Как выбирать «самый сок»- метод «Шесть шляп» Э. Де Боно. Способы подготовки к творческому процессу – метод ассоциаций, смена обстановки и другие возможности. Синектика – наука о развитии творческой активности
<b>Тема 4 Эффективность наукоемкой экономики: показатели и методы расчета</b>	Сущность понятия «Интеллектуально-креативные ресурсы» организации. Показатели и методы расчета эффективности предприятия. Макроэкономическая оценка эффективности.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Сервис-дизайн продуктов</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра сервисной и конгрессно-выставочной деятельности
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Познакомить обучающихся с современными потребительскими трендами, с методами дизайн-мышления по исследованию клиентского опыта (проекционный мэппинг).
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Поведение потребителя. Вызовы и факторы, влияющие на поведение потребителей • Трендвотчинг. Потребительские тренды.</b>	Практика регулярного отслеживания потребительских и индустриальных трендов, включающая оценку и прогнозирование бизнес-факторов (спроса, предложения, стиля и моды). Создание инновационных продуктов и услуг на основе трендов. Закономерности в поведении и предпочтениях потребителей как новые возможности для создания инновационных продуктов и услуг.
<b>Тема 2 Методы дизайн-мышления в</b>	Теоретический блок: вводная по теории и кейсам Дизайн-мышления, методы дизайн-мышления по исследованию клиентского опыта (проекционный мэппинг): построение карты эмпатии (Customer Empathy Map, SEM); построение карты путешествия потребителя (Customer Journey Map, CJM);

<b>исследования и клиентского опыта.</b>	построение карты НМВ, построение модели «Гость-Время-Пространство».
<b>Тема 3 Сервис-дизайн продуктов и услуг с использованием методов дизайн-мышления по исследованию клиентского опыта.</b>	Практико-ориентированный блок. CJM. Инструменты сбора и анализа информации. Подготовка к CJM – Карта пути клиента. Эмпатия: погружение в опыт клиентов. Глубинное интервью. Построение CJM. Дизайн нового продукта на основе анализа CJM (НМВ, сервисное проектирование).

<b>Название дисциплины</b>	<b>Эконометрика (продвинутый уровень)</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра статистики и эконометрики
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Сформировать навыки владения современными методами экономического анализа, математической статистики и эконометрики для решения теоретических и прикладных задач.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Эконометрика как продвинутый инструментальный метод экономического анализа.</b>	Методы экономического анализа и их применение для первичного анализа экономической информации. Математическая статистика как основа эконометрического анализа. Функции распределения случайных величин и их характеристики. Проверка статистических гипотез при решении эконометрических задач. Предварительный анализ данных.
<b>Тема 2 Эконометрические модели в исследованиях экономики.</b>	Виды эконометрических моделей и их применение для решения теоретических и прикладных задач. Терминологический аппарат. Условия применения классической нормальной линейной модели. Нелинейные модели регрессии. Модели временных рядов. Модели с дискретными и цензурированными переменными.
<b>Тема 3 Методы оценки параметров эконометрических моделей.</b>	Методы оценки параметров эконометрических моделей: метод наименьших квадратов, обобщенный метод наименьших квадратов, метод максимального правдоподобия.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Экономика труда (продвинутый уровень)</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра экономики и управления предприятиями и производственными

	комплексами
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Формирование у студентов комплекса знаний, базовых умений и навыков в области экономических отношений, возникающих в процессе формирования и использования трудового потенциала общества, ознакомление с механизмами и формами практической реализации этих отношений, в т.ч. дать будущим специалистам представления о роли труда в современных условиях, социально-трудовых отношениях и социально-экономических процессах в сфере трудовой деятельности; сформировать навыки в области эффективного использования трудовых ресурсов, роста эффективности труда в условиях рыночных методов хозяйствования.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Развитие теоретико-методологической базы современной экономики труда</b>	Формирование и развитие предмета экономики труда. Формирование метода экономики труда. Проблемы микроэкономики труда. Проблемы макроэкономики труда. Содержание и характер труда. Характеристика категорий труда. Содержание труда. Характер труда. Сущность управления трудом. Управление общественным трудом. Потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду. Приоритеты интересов и стимулов к труду. Потребности трудовой деятельности. Интересы к труду. Мотивация трудовой деятельности. Стимулирование труда. Труд и трудовая деятельность. Условия труда их, формирование. Роль труда в становлении и развитии производственных отношений. Социально-экономическая сущность понятия трудовые ресурсы. Соотношение понятий население, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы. Критерия выделения трудовых ресурсов. Понятия трудоспособности и трудоспособного возраста. Экономические и социальные границы трудоспособного возраста.
<b>Тема 2 Трудовой потенциал общества и рынок труда</b>	Понятие, структура и показатели трудового потенциала. Трудовой потенциал работника. Трудовой потенциал предприятия. Трудовой потенциал общества. Характеристика населения. Экономически активное население. Прогнозирование численности населения. Понятие трудовых ресурсов. Измерение трудовых ресурсов. Воспроизводство трудовых ресурсов. Формирование трудовых ресурсов в национальной экономике. Влияние воспроизводства населения на формирование трудовых ресурсов. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов общества. Оценка возможности трудового потенциала в экономике. Понятие «Рынок труда» и его основные элементы. Механизм функционирования рынка труда. Виды рынков труда. Сегментация рынка труда. Занятость населения. Безработица: понятие, виды и формы безработицы. Регулирование рынка труда. Органы государственной службы занятости и негосударственные структуры содействия занятости. Государственная политика занятости и ее основные направления. Виды, формы, критерии и показатели занятости. Нетрадиционные формы занятости. Естественный уровень безработицы и массовая безработица. Показатели безработицы и ее анализ.
<b>Тема 3 Кадровые ресурсы предприятия : формирование и использование</b>	Кадровые ресурсы предприятия. Взаимосвязь стратегии развития предприятия и формирования кадровой политики. Численность и состав кадров предприятия. Структура кадров, виды структур, понятие штатного расписания. Показатели и методы расчета численности работников: общая, списочная, среднесписочная, явочная, плановая, расчетная численность. Факторы, влияющие на численность работников. Кадровый состав работников предприятия: профессиональный, квалификационный, половозрастной. Кадровая политика как элемент антикризисной стратегии предприятия. Оценка эффективности использования работников предприятия. Затраты времени, как важнейшая характеристика трудового процесса. Классификация затрат рабочего времени. Производительные и непроизводительные затраты в номинальном фонде рабочего времени. Время занятости и перерывов в работе.

	Баланс рабочего времени. Полезный фонд рабочего времени в расчетах численности персонала.
<b>Тема 4</b> <b>Актуальные проблемы производительности труда.</b> <b>Проблемы повышения производительности труда</b>	<p>Понятие производительности труда: соотношение результатов и затрат. Эффективность труда и производства. Трудовые, материальные, технические, природные финансовые. Продуктивность и рентабельность труда.</p> <p>Взаимосвязь производительности труда, фондовооруженности труда и фондоотдачи. Измерители продукции и измерители затрат. Проблемы в области измерения производительности труда. Валовой-национальный-продукт, конечный продукт, национальный-доход-индикаторы национальной экономики. Факторы роста производительности труда, связанные с уровнем развития техники и технологии производства. Факторы роста производительности труда, обусловленные уровнем развития рабочей силы. Организационные факторы роста производительности труда. Резервы роста производительности труда. Трудоемкость продукции: понятия, виды, методы расчета. Планирование и разработка программы производительности труда. Понятие и основные виды показателей эффективности труда. Эффективность и результативность труда. Факторы, определяющие эффективность труда: качественные (оппортунизм, неявные контракты и пр.) и количественные(методика факторного анализа). Анализ и оценка трудового потенциала организации. Анализ использования рабочего времени. Анализ производительности и качества труда.</p>
<b>Тема 5</b> <b>Актуальные проблемы вознаграждения труда</b>	<p>Заработная плата как экономическая категория. Рыночная цена единицы труда - ставка заработной платы. Баланс экономических интересов субъектов рынка труда. Факторы, влияющие на величину заработной платы: воспроизводственный, стимулирующий, измерительно-распределительный; ресурсно-разместительный. Дифференциация заработной платы по критерию трудового вклада, условий вклада, района расположения предприятия, отрасли; равной оплаты за равный труд; участие государства в обеспечении минимальных гарантий заработной платы. Организационные основы заработной платы на предприятиях. Понятие фонда-заработной платы, источники его формирования. Основные элементы фонда заработной платы: оплата за отработанное-время; единовременные поощрительные-выплаты: выплаты на питание жилье и топливо. Роль объективного и точного планирования ФЗП в рамках экономической стратегии предприятия. Методы формирования и анализа фонда заработной платы. Поощрительные и компенсационные системы заработной платы. Нетрадиционные системы оплаты и стимулирования труда.</p>
<b>Тема 6</b> <b>Организация труда и трудовых процессов</b>	<p>Экономическая сущность организации труда. распределение и кооперация труда. Организация и рационализация трудовых процессов. Организация, обслуживание и аттестация рабочих мест. Безопасность организации и охрана труда персонала. Условия, режимы труда и отдыха, дисциплина труда. Сущность управления трудом. типы и методы управления трудом. Формы управления трудом. Уровни управления трудом.</p>
<b>Тема 7</b> <b>Регулирование социально-трудовых отношений</b>	<p>Социально-трудовые отношения в системе понятий и категорий экономики труда и трудового права. Человек как многогранный и многоролевой субъект социально-трудовых отношений. Социально-трудовые отношения и управление человеческими ресурсами. Право на труд как основа установления социально-трудовых отношений. Этапы развития социально-трудовых отношений. Влияние общих экономических законов и законов рыночного хозяйства на формирование и развитие социально-трудовых отношений. Основные понятия системы социально-трудовых отношений. Сущность социально-трудовых отношений. Субъекты и уровни социально-трудовых отношений. Принципы социально-трудовых отношений: принцип солидарности и принцип субсидиарности. Основные типы социально-</p>

	трудовых отношений. Возможные пути перехода в России от патернализма к партнёрству.
<b>Тема 8 Социальные трансферты как элементы формирования доходов и уровня жизни населения.</b>	Социальная политика: понятие, структура, цели и основные приоритеты. Социальные программы, реализуемые в рамках социальной политики. Социальная политика и социальная защита населения. Объекты социальной защиты. Критерии выделения первоочередных объектов социальной защиты. Субъекты социальной защиты населения, организационная структура системы социальной защиты населения. Институты и механизмы социальной защиты, социальное страхование и социальная помощь населению: общее и особенное. Виды социальных трансфертов в РФ и источники их выплаты. Характеристика видов и форм социального страхования. Порядок определения размера пособий из средств фонда социального страхования. Система пенсионного обеспечения в России и тенденции ее реформирования. Социальная защита безработных граждан.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Экономическая эффективность персонал-технологий</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра экономики и управления предприятиями и производственными комплексами
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Дать студентам экономические, социально-психологические, социально-правовые, организационные навыки применения современных персонал-технологий с учетом обеспечения их экономической эффективности.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Технологизация процессов управления человеческими ресурсами</b>	Понятие технологизации процесса управления человеческими ресурсами организаций. Специфика технологизации в алгоритмизации деятельности. Использование технологий – главный ресурс, позволяющий снизить затраты на управление и повысить эффективность управленческого воздействия.
<b>Тема 2 Экономическая эффективность процесса технологизации</b>	Понимание экономической эффективности как осуществление какого-либо процесса с минимальными затратами, усилиями и потерями. Экономическая эффективность — показатель, определяемый соотношением экономического эффекта (результата) и затрат, породивших этот эффект (результат).
<b>Тема 3 Технологии найма персонала как управленческая технология</b>	Критерии определения потребности организации в работнике: профессиональные критерии (образование и опыт); физические критерии (физическая форма кандидата: состояние здоровья, выносливость, работоспособность); психические критерии (интеллект, память, тип нервной системы, честность, стрессоустойчивость и т.д.); социально-психологические критерии (установки, совместимость, толерантность, лидерские качества и пр.) Технология отбора персонала. Риски при отборе. Критерии эффективности процесса отбора.
<b>Тема 4 Мотивация и оплата труда как способы управления человеческими</b>	Мотивация и стимулирование. Официальное стимулирование – единые для всех сотрудников правила стимулирования, зафиксированные в документах. Сфера компетенций менеджера по персоналу. Индивидуальное стимулирование – воздействие руководителей на подчиненных, учитывающее их индивидуальные возможности и способности. Сфера компетенций линейных руководителей. Базовая и стимулирующая часть в оплате труда. Разработка технологии мотивирования.



<b>ресурсами</b>	
<b>Тема 5 Управление человечески ми ресурсами на основе технологии оценки квалификац ии и компетенций</b>	Технология обеспечение соответствия компетенций требованиям бизнеса. Изучение необходимых для работы в данном секторе рынка компетенций и оценка наличия требуемых работников. Выявление недостающих компетенций. Разработка программ подготовки и переподготовки персонала. Эффективность систем оценки компетенций.
<b>Тема 6 Обучение персонала организаций как технологичес кий процесс</b>	Планируемые изменения стратегии, масштаба фирмы, ее ассортиментной политики, целевого клиента как основания для дополнительного обучения персонала. Основные этапы. Структура оценки результатов обучения по Киркпатрику. Методы обучения и оценка их эффективности.
<b>Тема 7 Оценка экономическ ой эффективнос ти персонал– технологий с учетом фактора риска</b>	Экономический аспект эффективности оценивается через эффективность использования ресурсов (ресурсная или факторная эффективность) и показатели общей эффективности. Ресурсная эффективность определяется соотношением результата с одним из факторов производства (трудом, капиталом, материалами и т. д.). Примерами показателей ресурсной эффективности являются технологии в управлении персоналом. Классификация рис-ков, связанных с управлением персоналом.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Язык программирования Python</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра прикладной математики и экономико-математических методов
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Представить обучающимся необходимые знания в области программирования на языке Python, умения и навыки использования стандартных модулей языка Python.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Знакомство с языком программиро вания Python</b>	Место языка Python среди современных языков программирования. Обзор возможностей Google Colab. Переменные и их особенности в языке Python. Операции над числовыми типами данных. Стандартные функции, вызов функций
<b>Тема 2 Условный оператор в языке Python</b>	Строки и операции над строками. Вывод данных, функция print. Логические выражения, сложные логические выражения. Условная конструкция IF, IF-ELSE, IF-ELIF
<b>Тема 3 Модули в языке Python</b>	Стандартные модули, примеры работы с модулями в Python. Создание собственных модулей.
<b>Тема 4 Строковые методы</b>	Строки в Python. Практика работы со строками. Срезы в языке Python. Строковые методы и кейсы с ними
<b>Тема 5</b>	Списки в языке Python. Практика по спискам, решение кейсов. Методы для

<b>Списки и методы работы с ними</b>	работы со списками. Практика по списковым методам
<b>Тема 6 Преобразование типов и построение графиков</b>	Преобразование типов данных в Python. Модуль requests и преобразование в список. Практика преобразования типов данных. Построение графиков с помощью модуля Matplotlib из списков. Практика по построению графиков
<b>Тема 7 Инструкция цикла for в языке Python</b>	Инструкция цикла for в Python. Практика по циклу for.
<b>Тема 8 Создание функций</b>	Создание функций в языке Python. Синтаксис создания функций. Практика по созданию функций
<b>Тема 9 Подходы к созданию списка</b>	Подходы к созданию списка, списковые включения. Функции высшего порядка. Анонимные функции. Практика по созданию списков
<b>Тема 10 Инструкция цикла while и множества</b>	Инструкция цикла while в Python. Практика по циклу while. Множества в Python, операции над множествами
<b>Тема 11 Кортежи и словари в языке Python</b>	Кортежи в Python. Операции над кортежами. Практика по работе с кортежами. Словари в Python. Методы для работы со словарями. Практика по работе со словарями
<b>Тема 12 Обработка исключений и файлы</b>	Исключения в Python. Обработка исключений. Чтение из текстового файла. Менеджер контекста. Методы для чтения, записи и добавления текста. Практика по работе с файлами. Про итераторы в Python
<b>Тема 13 Объектно-ориентированное программирование в языке Python</b>	Понятие объекта в Python. Создание класса. Практика по созданию классов. Наследование в Python