

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной
деятельности

_____ В.Г. Шубаева

« ____ » _____ 20 ____ г.

АННОТАЦИИ РАБОЧИХ ПРОГРАММ ДИСЦИПЛИН

| | |
|--|---|
| Направление подготовки/ <i>Специальность</i> | 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ |
| Направленность (профиль) программы/ <i>Специализация</i> | ИННОВАЦИОННЫЕ ПЕРСОНАЛ- ТЕХНОЛОГИИ И УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ |
| Уровень высшего образования | МАГИСТРАТУРА |
| Форма обучения | ОЧНАЯ |
| Год набора | 2024 |

Санкт-Петербург
2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|---|----|
| BI-решения аналитики больших данных и поддержки принятия решений (начальный уровень)..... | 3 |
| HR-аналитика и цифровой скрининг рынка труда | 3 |
| Бюджетирование затрат на персонал..... | 4 |
| Деловой иностранный язык..... | 5 |
| Инновационные технологии принятия кадровых решений..... | 6 |
| Информационные системы в управлении персоналом | 7 |
| Кадровое администрирование в организации..... | 8 |
| Кадровый консалтинг и аудит..... | 10 |
| Креативное и социальное мышление в проектной деятельности | 11 |
| Креативное мышление менеджера и системное управление сообществами | 12 |
| Методология научных исследований..... | 12 |
| Применение информационных систем 1С: ERP Управление предприятием | 14 |
| Применение информационных систем 1С: Зарплата и управление персоналом..... | 15 |
| Проект: Развитие кадрового потенциала организации..... | 16 |
| Проектное управление в условиях цифровизации экономики | 17 |
| Производственная практика (преддипломная практика) | 19 |
| Производственная практика (профессиональная практика)..... | 19 |
| Профессиональный иностранный язык | 20 |
| Профилактика конфликтов в организации..... | 20 |
| Социальное проектирование организационных изменений | 22 |
| Социальный капитал и устойчивое развитие | 23 |
| Стратегическое управление персоналом..... | 24 |
| Технологии управления развитием персонала | 26 |
| Управление HR-брендом | 27 |
| Управление безопасностью труда | 28 |
| Управление знаниями и непрерывное развитие персонала | 30 |
| Управление компетенциями..... | 31 |
| Управление талантами в организации | 33 |
| Учебная практика (научно-исследовательская работа)..... | 34 |
| Экономика впечатлений..... | 34 |
| Экономические детерминанты мотивации персонала | 35 |

| | |
|--|--|
| Название дисциплины | ВІ-решения аналитики больших данных и поддержки принятия решений (начальный уровень) |
| Кафедра | Кафедра информатики |
| Цель освоения дисциплины | Изучение базовых приёмов работы с данными в ВІ-решениях для обеспечения поддержки принятия управленческих решений. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Информация и данные. | Обзор терминов "информация" и "данные". Процессы связанные со сбором, хранением и обработкой информации. Их особенности. |
| Тема 2 Современные модели данных. | Обзор современных моделей данных. |
| Тема 3 Реляционная модель данных, реляционные базы данных. | Особенности реляционной модели данных. Реляционная алгебра. Основы реляционных СУБД. |
| Тема 4 Нормализация таблиц базы данных. | Что такое нормализация и для чего она производится. Можно ли проектировать БД без нормализации таблиц? |
| Тема 5 Современные ВІ-решения. Построение отчётов и панелей индикаторов. Интеграция с СУБД. | Обзор и практическое применение современных ВІ-решений. Функции по построению отчётов и панелей индикаторов. |

| | |
|---|--|
| Название дисциплины | HR-аналитика и цифровой скрининг рынка труда |
| Кафедра | Кафедра социологии и управления персоналом |
| Цель освоения дисциплины | Формирование компетенций в области HR-аналитики и цифрового скрининга, навыков анализа и представления данных с целью последующего принятия на основе полученной информации управленческих решений. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Изменение деятельности службы управления персоналом посредством внедрения цифровых технологий | Глобальные тренды цифровизации процессов управления персоналом и построения управленческих систем. Big data и искусственный интеллект (AI). Цифровизация подбора и обучения. Построение системы управления талантами на основе анализа данных. |

| | |
|---|--|
| анализа и обработки данных. | |
| Тема 2 Методы обработки, анализа и представления данных в области управления персоналом. | Методы и приёмы анализа данных в области управления персоналом. Группировки показателей и их аналитическое значение. Использование в анализе статистических показателей, корреляционного, регрессионного анализа. Основные этапы проведения анализа. Виды и направления анализа трудовых показателей. Методы исследования (сбора данных). Визуализация результатов обработки первичной информации. Построение дашбордов. |
| Тема 3 Ключевые показатели эффективности (KPI) деятельности службы управления персоналом | Сущность и значение трудовых показателей в комплексной оценке хозяйственной деятельности организации и достижении стратегических целей организации. Показатели, используемые для оценки результативности и эффективности деятельности службы управления персоналом по направлениям кадровой работы: повышения производительности труда, найма персонала, адаптации, мотивации и стимулирования персонала, оценки эффективности обучения персонала, работы с кадровым резервом в организации, эффективности корпоративной культуры. |
| Тема 4 HR-метрики в построении сбалансированной системы показателей. | Система HR-метрик компании. Подходы и методики применения HR-метрик для мониторинга и оценки эффективности труда персонала организации. Сбалансированная система показателей (HR-метрик), измеряющих эффективность управленческих процессов и деятельности службы управления персоналом. Психометрики в управлении персоналом. |
| Тема 5 Цифровой скрининг рынка труда | Переход рекрутинга в цифровую среду. Роботизация и искусственный интеллект в сфере подбора персонала. Автоматизация процессов подбора и отбора персонала: тестовые программы, системы оценки персонала, аудио и видео-интервью. Агрегаторы резюме. |

| | |
|--|---|
| Название дисциплины | Бюджетирование затрат на персонал |
| Кафедра | Кафедра социологии и управления персоналом |
| Цель освоения дисциплины | Формирование навыков экономического обоснования системы мер по выявлению социально-трудовых проблем организации, бюджетирования затрат на персонал, формирования бюджета и контроля за его исполнением |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Расходы на содержание персонала. | Классификация расходов на содержание персонала согласно российским стандартам. Классификация расходов на содержание персонала согласно мировым стандартам. Оценка затрат на содержание персонала и их классификация по отдельным видам деятельности, которая образует комплексную систему управления кадрами. Расходы на персонал организации по целевому назначению. |
| Тема 2 Определение издержек на приобретение квалифицированной | Прямые и косвенные затраты на персонал. Положение о составе затрат по производству и реализации продукции (работ, услуг), включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), и о порядке формирования финансовых результатов, учитываемых при налогообложении прибыли. Виды затрат, связанные с участием работников в прибылях и капитале организации. Планирование численности персонала. Издержки, связанные с наймом и профобучением новых работников. Издержки на оплату труда. Издержки по |

| | |
|--|---|
| рабочей силы. | поиску и подбору персонала. Издержки на обучение. Издержки на перемену места жительства. Издержки при увольнении. Основные подходы при измерении затрат на персонал. |
| Тема 3 Процедура планирования расходов на содержание персонала. | Внешние факторы влияния на расходы на содержание персонала. Внутренние факторы влияния на расходы на содержание персонала. Планирование численности и структуры персонала в контексте планирования расходов по его содержанию. Процедура планирования расходов на содержание персонала. Механизмы управления расходами на содержание персонала. |
| Тема 4 Методы снижения расходов на содержание персонала. | Сокращение бюджета. Стоимостный анализ накладных расходов. Принцип нулевого базисного бюджета. Принцип соотнесения денежных затрат на развитие персонала. Классификация статей экономического ущерба от текучести рабочих кадров. Типичная схема социальной эффективности. |
| Тема 5 Виды бюджетов. | Виды бюджетов (операционные, финансовые, инвестиционные). Классификация бюджетов. Преимущества и недостатки бюджетирования. Принципы бюджетирования. Схема бюджетного процесса. |
| Тема 6 Особенности бюджетирования расходов на персонал. | Бизнес-план компании по персоналу. Бюджетирование как основа внутрифирменного планирования. Принципы бюджетирования. Процесс планирования бюджета расходов на персонал. Распределение функций бюджетного планирования. Нормируемые затраты для службы управления персоналом. Бюджетирование затрат на персонал. |
| Тема 7 Разработка и анализ исполнения бюджета расходов на персонал. | Этап определения статей расходов на персонал. Классификация затрат на персонал. Технология разработки бюджета расходов на персонал. Нормативы кадрового планирования. Этап разработки форматов кадрового планирования и технологии бюджетирования. Регламент составления и предоставления бюджетов. |

| | |
|---|--|
| Название дисциплины | Деловой иностранный язык |
| Кафедра | Кафедра английской филологии и перевода |
| Цель освоения дисциплины | Формировании у обучающихся навыков осуществления устной и письменной деловой коммуникации в сфере управления персоналом на изучаемом иностранном языке. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Управление персоналом: задачи, обязанности, личные качества и компетенции специалиста | Личные и деловые качества специалиста в области управления персоналом. Профессиональные компетенции, задачи и должностные обязанности специалиста в области управления персоналом. Этика и принципы осуществления трудовой деятельности в сфере управления персоналом. Роль межкультурной и межъязыковой коммуникации в области управления персоналом. |
| Тема 2 Структура и содержание резюме | Принципы структурирования информации при составлении резюме. Основные требования к содержанию резюме. Особенности структурирования информации и содержательная составляющая резюме на изучаемом иностранном языке. |
| Тема 3 Организация | Принципы и нормы ведения устной и письменной коммуникации с соискателями. Основные этапы поиска соискателей на вакантную должность. |

| | |
|--|---|
| собеседования | Анализ и оценка информации, представленной в резюме соискателя. Выдача тестового задания и сообщение его результатов. Определение формата проведения собеседования (онлайн и оффлайн), выбор и согласование времени с участниками собеседования. Поддержание доброжелательной и продуктивной атмосферы на собеседовании. Сообщение информации соискателю об одобрении/ отклонении его кандидатуры на замещение вакантной должности. |
| Тема 4 Повышение и обсуждение заработной платы | Принцип Л. Питера и способы его преодоления. Особенности формирования платежной ведомости. Организация и проведение аттестации сотрудников. Разработка перечня вопросов и шкалы оценивания. Обсуждение заработной платы сотрудника. |
| Тема 5 Способы повышения квалификации персонала | Понятие профессиональной компетенции. Непрерывное образование. Способы определения образовательных потребностей сотрудников. Типы программ повышения квалификации: содержание, структура, объем, подтверждающий документ. Выбор программ и составление графика повышения квалификации. |
| Тема 6 Мотивация сотрудников | Мотивация персонала как один из факторов, определяющих эффективность и успешность организации. Последствия низкой мотивации сотрудников. Проведение анкетирования персонала. Баланс между работой и личным временем сотрудников. Профессиональное выгорание и способы его преодоления. Способы мотивации персонала. |
| Тема 7 Привлечение высококвалифицированных кадров | Понятие и роль высококвалифицированных кадров в современных условиях на рынке труда. Потребности и специфика управления карьерой высококвалифицированных кадров. |
| Тема 8 Разнообразие на рабочем месте | Важность гендерного, социального и культурного разнообразия в организации. Формы и виды дискриминации на рабочем месте. Политика организации в области разнообразия. Способы поддержания продуктивного и доброжелательного климата на рабочем месте. |

| | |
|--|---|
| Название дисциплины | Инновационные технологии принятия кадровых решений |
| Кафедра | Кафедра социологии и управления персоналом |
| Цель освоения дисциплины | Формирование профессионального мышления у магистров, направленного на усвоение приемов и методов принятия и оптимизации управленческих кадровых решений. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Роль процесса принятия решений в управлении. | Сущность, свойства и классификация управленческих решений. Основные этапы процесса разработки и принятия управленческих решений. Наука о принятии управленческих решений: зарождение, эволюция, понятийный аппарат. Место управленческого решения в процессе управления. Значение принятия обоснованных решений для обеспечения успешной деятельности предприятий. Факторы, влияющие на принятие управленческих решений. Условия и факторы качества управленческих решений. |
| Тема 2 Типология управленческих решений, факторы и условия их | Понятие и свойства управленческого решения. Отличие управленческих решений от других видов решений, принимаемых в организации. Классификация управленческих решений по объекту управления, характеру процесса принятия решения, количеству альтернатив, срокам действия, частоте принятия, форме, содержанию, возможности автоматизации, прогнозной эффективности. Факторы, критерии и ограничения при принятии управленческих решений. Основные характеристики качества |

| | |
|---|---|
| эффективности. | управленческого решения. Условия и факторы обеспечения качества управленческих решений. |
| Тема 3 Методы разработки и оптимизации управленческих решений. | Понятие и классификация методов разработки и принятия решений. Типы задач принятия решений в соответствии с типом ситуации: в условиях определенности, неопределенности, риска, конфликта. Классификация методов разработки и принятия решений по типу условий, этапу процесса разработки и принятия, сфере деятельности лица, принимающего решение, и т.п. Методы, применяемые на этапе диагностики проблемы и формулировки критериев и ограничений. Методы ситуационного анализа. Методы моделирования. Методы, применяемые на этапе определения альтернатив. Методы, применяемые на этапе оценки альтернатив. Методы многокритериальной оценки альтернатив. Методы экспертной оценки. Методы прогнозирования. Методы, применяемые на этапе выбора, реализации решения и оценки результата. |
| Тема 4 Разработка и выбор управленческих решений в условиях неопределенности и риска. | Сущность риска и неопределенности. Сущность принятия решений в условиях риска и неопределенности. Классификация рисков. Методы оценки степени риска. Этапы исследования риска. Способы управления риском. Методы и приемы разработки и принятия управленческих решений в условиях риска и неопределенности. |
| Тема 5 Реализация и контроль выполнения управленческих решений. | Организационные методы и процедуры выполнения принятых решений. Условия эффективного функционирования организационных структур при реализации решений. Организация процессов выполнения решений: ресурсное обеспечение на стратегическом и тактическом уровне. Функции и виды контроля. Содержание контроля. Процесс осуществления контроля. Инструменты и характеристики эффективного контроля реализации управленческих решений. Сущность и виды ответственности руководителей за принятые решения. |
| Тема 6 Социально-психологические аспекты принятия и реализации управленческих решений. | Роль человеческого фактора в процессе разработки управленческого решения. Индивидуальные качества менеджера и стиль руководства в процессе принятия решения. Управление изменениями и конфликтами в процессе разработки и реализации управленческих решений. Использование власти и влияния в процессе принятия и реализации управленческих решений. Стили принятия управленческих решений. Управление изменениями и конфликтами при принятии и реализации управленческих решений. |

| | |
|--|---|
| Название дисциплины | Информационные системы в управлении персоналом |
| Кафедра | Кафедра социологии и управления персоналом |
| Цель освоения дисциплины | Формирование целостного представления об информации и информационных ресурсах, информационных системах и технологиях, их роли в решении задач управления персоналом. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Понятие и сущность информационных систем в | Понятие и структура информации. Обработка информации, основные этапы. Понятие информационных ресурсов и информационного продукта. Модели данных. Понятия и структура информационных технологий. Исторические предпосылки возникновения информационных систем в области управления персоналом. Сущность информационных систем в управлении персоналом. |

| | |
|---|---|
| управлении персоналом. | Преимущества и ограничения использования информационных систем в управлении персоналом. |
| Тема 2 Виды информационных технологий и информационных систем в управлении персоналом. | Понятие и структура информационных систем. Пользователи информационных систем и их потребности. Основания классификации информационных технологий и информационных систем. Виды информационных технологий и информационных систем. Информационные технологии управления, информационные технологии поддержки принятия решений, информационные технологии обработки данных. Экспертные системы. Новые информационные технологии. |
| Тема 3 Проектирование и внедрение информационных систем в управлении персоналом. | Субъекты, этапы и проблемы разработки и внедрения информационных систем в системе управления организацией. Постановка задачи и формализация требований к информационным системам. Этапы: проектирования информационной системы, ее разработки и тестирования, внедрения. Этап обучения сотрудников работе с информационной системой. Поддержка работоспособности информационной системы. Масштабирование и модернизация информационных систем. Реализация информационных систем с учетом требований к информационной безопасности предприятия. |
| Тема 4 Использование информационных систем в области управления персоналом в современных организациях. | Подходы к использованию информационных систем в современной организации. Внешние и внутренние коммуникации в организации: корпоративный портал, видеоконференцсвязь, системы электронного документооборота, социальный интранет. Социальные и профессиональные сети в управлении персоналом. Построение образовательной среды компании в использовании информационной системы. Формирование и обработка документов кадрового учета в информационной системе. Реализация в информационной системе процессов начисления заработной платы и прочих форм вознаграждения персонала. Анализ систем мотивации с использованием информационных технологий. Оценка квалификации. Формирование и реализация программ обучения и повышения квалификации с использованием информационных систем. Информационное сопровождение процессов развития персонала. Цифровизация процесса рекрутинга. Использование технологий искусственного интеллекта в найме и отборе кандидатов, в анализе трудовых ресурсов, динамики производительности труда и эффективности процессов управления персоналом организации. |

| | |
|--|---|
| Название дисциплины | Кадровое администрирование в организации |
| Кафедра | Кафедра социологии и управления персоналом |
| Цель освоения дисциплины | Формирование компетенций для эффективного использования в профессиональной деятельности системы кадрового делопроизводства и документированию трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Организационно-правовое и документационное обеспечение | Становление кадрового администрирования в России. Кадровая политика в современных условиях. Организационно-правовые документы организации. Законодательное, нормативно-методическое и организационное регулирование деятельности кадровой службы. Трудовое право. Понятие о классификации документов. |

| | |
|---|---|
| работы с персоналом. | |
| Тема 2 Организация кадрового документооборота в организации и системы внутренних коммуникаций. | Документирование трудовых отношений. Кадровый документооборот организации. Система кадровой документации. Документы, регламентирующие управление персоналом на предприятии. Оформление процедуры приема на работу. Оформление процедуры перевода сотрудника. Оформление процедуры увольнения сотрудника. Оформление документов по стратегическому развитию организации. Оформление актов. Учётная и справочная кадровая документация. Составление, утверждение и внесение изменений в штатное расписание. Документы по работе с персоналом. Штатное расписание. Должностная инструкция. Распределение поступивших документов. Регистрация документов. Контроль за исполнением документов. Информационно-справочная работа. Отправка документов. Оптимизация кадрового делопроизводства и кадрового учёта в организации. Регламентация системы внутренних коммуникаций в организации. |
| Тема 3 Организация труда работников службы документационного обеспечения системы управления персоналом. | Документы, регламентирующие организацию и деятельность кадровой службы предприятия. Положение о кадровой службе. Инструкция по организационно-документационному обеспечению кадровой работы предприятия. Должностная инструкция работника кадровой службы. Общие требования к организации и условиям труда работников службы документационного обеспечения системы управления персоналом. Формы организации делопроизводства. Структура и функции службы документационного обеспечения системы управления персоналом. Права и ответственность службы документационного обеспечения системы управления персоналом. Приём и первичная обработка документов. Личное заявление. Трудовой договор. Приказ о приеме на работу. Журнал регистрации о приеме на работу. Порядок учета кадров. Ведение личных дел. Личная карточка. Алфавитная картотека. Журнал регистрации личных дел. Порядок обработки персональных данных работников предприятия. |
| Тема 4 Локальные акты организации по управлению персоналом и оптимизация системы кадрового делопроизводства и кадрового учёта. | Организационно-распорядительная документация и требования к её оформлению. ГОСТ Р6.30-2003 и изменения к нему. Схемы расположения реквизитов, требования к их оформлению, требования к бланкам документов и их оформлению. Элементы унификации ОРД: формат бумаги, служебные поля, расположение, содержание и правила исполнения реквизитов. Сроки исполнения документов. Правила корректировки ОРД. Письмо. Должностная записка. Приказ. Протокол. Организационная структура предприятия. Положение о персонале. Положение о подразделении. Трудовой распорядок. Создание документации в рабочем процессе. |
| Тема 5 Организация системы хранения документов предприятия. | Общие вопросы организации оперативного хранения документов. Составление номенклатуры дел. Формирование и ведение дел. Особенности оформления дел с различными сроками хранения. Подготовка документов к передаче в ведомственный архив. Экспертиза ценности документов. Акт о выделении документов (дел) к уничтожению. Перевод документов (дел) на постоянное хранение. Текущее хранение документов в кадровой службе. Трудовые книжки. Подготовка дел для сдачи в архив. Общие вопросы организации постоянного хранения документов. Требования к организации мест хранения документов. Требования к организации обращения с документами. Особенности организации постоянного хранения документов согласно ФЗ РФ «Об архивном деле в РФ». Сроки временного хранения |

| | |
|--|--|
| | документов, отнесенных к Архивному фонду РФ, до их поступления в государственные и муниципальные архивы. |
| Тема 6 Разработка корпоративных стандартов в области кадрового администрирования. | Профессиональный стандарт специалист по управлению персоналом. Кадровый документооборот организации. Система кадровой документации. Документы, регламентирующие управление персоналом на предприятии. Стандартизация процесса разработки корпоративных стандартов в области кадрового администрирования. Требования к построению, изложению, оформлению, содержанию и обозначению стандартов. Стандарты в области управления персоналом профессиональные и поведенческие, в том числе в разрезе функций управления персоналом: подбор, адаптация, перемещения, резерв, обучение, выявление мотивации, стимулирование, организационная культура, делопроизводство, рекрутинг. |

| | |
|--|--|
| Название дисциплины | Кадровый консалтинг и аудит |
| Кафедра | Кафедра социологии и управления персоналом |
| Цель освоения дисциплины | Формирование представления о кадровом консалтинге и аудите как о целостной системе, обеспечивающей принятие целенаправленных решений, связанных с социально-экономическим развитием организации и их реализацию, имеющей сложную иерархическую структуру, элементы которой взаимодействуют в рамках единого правового, экономического и финансового пространства |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования. | Особенности бизнеса в консультационной сфере. Консультирование как сфера услуг. Подходы, задачи и проблемы консультирования. Этапы консультационного проекта. Бюджет консультационного проекта. Характеристики и динамика рынка консалтинговых услуг в России. Методы изучения рынка кадрового консалтинга. Способы продвижения консалтинговых услуг. Особенности рекламы консалтинговых услуг. |
| Тема 2 Особенности кадрового консультирования как вида профессиональной деятельности. | Критерии профессионализма консультанта. Требования к личностным чертам. Требования к профессиональной компетенции. Репутационная и имиджевая составляющая профессионализма консультанта. Консультирование в области отбора персонала. Консультирование в области построения систем оценки и аттестации. Консультирование в области обучения. Консультирование в области построения систем стимулирования. Консультирование в области управления карьерой и создания кадрового резерва. Особенности коучинга как формы консультирования руководителей. Формирование запроса на коучинг. Распределение ответственности. Искусство задавать вопросы. Коучинг как инструмент развития лидерства. |
| Тема 3 Процессное и экспертное консультирование в HR-консалтинге. | Особенности процессного и экспертного консультирования в управлении персоналом. Формирование команды внешних консультантов. Подготовка к процессу консультирования. Диагностика персонала организации. Формирование команды внутренних консультантов. Развитие команды внутренних консультантов. Преимущества и недостатки экспертного консультирования. Формирование и коррекция запроса на консультирование во взаимодействии с клиентом. |
| Тема 4 Роль и задачи кадрового аудита в системе | Методы, используемые в кадровом аудите. Аудит работы службы персонала. Аудит кадрового состава. Аудит кадровых процедур. Аудит социальных процессов и социальных характеристик в организации. Анализ трудовых показателей как основа кадрового аудита. Оценка ресурсов, целей, будущих потребностей в кадрах. Оценка эффективности системы стимулирования |

| | |
|--|--|
| управления организацией. | труда. Оценка результативности набора персонала. Анализ форм и эффективности системы обучения и переобучения персонала. Анализ затрат на содержание персонала (постоянных, переменных, прямых, косвенных). Оценка уровня социальной напряженности в организации. Диагностика организационной культуры. Аудит организационной структуры. Аудит кадрового состава и кадрового потенциала. |
| Тема 5 Особенности взаимодействия клиента и консультанта в процессе оказания услуг. | Нормы поведения клиента и консультанта. Организация взаимодействия между клиентами и консультантами. Основные этапы проведения анализа. Виды и направления анализа трудовых показателей. Особенности перспективного, текущего, оперативного и тематического анализа. Методы исследования. Обеспечение независимости и объективности по отношению к клиенту. Сохранение конфиденциальности. Бенчмаркинг. Нормативно-правовая основа аудиторской деятельности в РФ. Аудиторское заключение. Рекомендации консультанта. |

| | |
|---|--|
| Название дисциплины | Креативное и социальное мышление в проектной деятельности |
| Кафедра | Кафедра маркетинга |
| Цель освоения дисциплины | Формирование навыков креативного и социального мышления для реализации проектной деятельности. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Понятие мышления в исторической ретроспективе. | Развитие многомерного мышления в истории развития человека. Мышление как средство моделирования пространства. Рациональное и интуитивное мышление. |
| Тема 2 Методы и средства управлением мышлением. Введение в ТРИЗ. | Методы изменения характера смысловых узлов и взаимосвязей между ними. Основные средства управления мышлением. Основы ТРИЗ. |
| Тема 3 Формирование креативного мышления. | Методы и способы декомпозиции пространственных смысловых узлов. Методы развития креативного мышления. Креативное мышление как инструмент создания инноваций. |
| Тема 4 Социальные компетенции и социальное предпринимательство. | Роль и место социальных факторов в экономике. Антропоморфный подход в стратегии развития экономики. |
| Тема 5 Креативное и социальное мышление в проектной | Применение креативного и социального мышления в проектной деятельности. |

| | |
|--------------|--|
| деятельности | |
|--------------|--|

| | |
|---|---|
| Название дисциплины | Креативное мышление менеджера и системное управление сообществами |
| Кафедра | Кафедра сервисной и конгрессно-выставочной деятельности |
| Цель освоения дисциплины | Сформировать у обучающихся комплексную систему знаний в области создания и системного управления сообществами, инструментов и техник развития креативного мышления менеджера. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Управление личной креативностью. | 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. |
| Тема 2 Управление креативностью команды. | 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». |
| Тема 3 Создание прототипа сообщества. | 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. |
| Тема 4 Системное управление сообществом. | 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. |

| | |
|--|--|
| Название дисциплины | Методология научных исследований |
| Кафедра | Кафедра социологии и управления персоналом |
| Цель освоения дисциплины | Освоение теоретических знаний, необходимых для понимания социальных процессов в обществе, постановки исследовательских проблем по социологическим наукам, проведения эмпирических исследований, анализа и интерпретации данных на уровне современных стандартов. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Методологические основания научного исследования | Исследование как форма развития научного знания. Научное исследование, его сущность и особенности. Структура организации научной деятельности. Сциентизм и антисциентизм. Принципы научного познания. Научное исследование, его цели, задачи, объект и предмет. Отличительные признаки научного исследования. Фундаментальные и прикладные научные исследования. Поисковые научные исследования. Место и роль методологии в системе научного познания. Понятие о методологии как о системе принципов |

| | |
|--|---|
| | <p>и способов организации, построения теоретической и практической деятельности. Методология научного исследования. Признаки и уровни методологии. Характеристика подходов научного исследования. Цель и задачи научного исследования. Логика развития науки: от эпизода через опыт и его систематизацию к методике, теории и методологии, и отражение данной логики в научно-исследовательском подходе. Этические основания методологии.</p> |
| <p>Тема 2 Современные подходы к организации исследовательской работы</p> | <p>Исследования и их роль в научной и практической деятельности людей. О природе творчества. Формы реализации творчества — наука, научное исследование. Логика и тенденции развития науки. Условия эффективности научных исследований. Виды научных исследований. Научные возможности человека. Методы диагностики исследовательских возможностей человека. Инновационная деятельность и развитие наукоёмких технологий. Проблемы взаимодействия российской науки и промышленности. Ключевые вопросы эффективности инновационной политики России. Место и роль институтов развития в организации исследовательской деятельности. Научно-исследовательская деятельность в современном вузе.</p> |
| <p>Тема 3 Структура научной деятельности : вопросы тактики и стратегии</p> | <p>Структура научной деятельности и её основные элементы. Методы научных открытий. Субъекты и объекты научной деятельности. Современная социальная позиция о субъекте научной деятельности. Отличительные черты научной деятельности. Научный (исследовательский) подход: содержание и основные направления. Общая логика исследовательской деятельности - основные этапы. Стратегия исследования: определение темы, её актуальности, выявление противоречия, формулировка проблемы, постановка целей выявление проблемы. Тактика научного исследования — объект и предмет исследования, гипотеза исследования, определение задач, отбор источников и базы исследования, выбор методов, разбивка на этапы выполнения. Требования к результатам научных исследований. Основные показатели качества исследовательской деятельности: актуальность, теоретическая новизна и практическая значимость, обоснованность и достоверность результатов, уровень внедрения, рекомендации по использованию результатов. Научно-исследовательские разработки.</p> |
| <p>Тема 4 Программа научных исследований</p> | <p>Общие сведения о методологии научного исследования. Критерии классификации исследований. Многообразие видов научного исследования. Описательные и аналитические исследования. Сопоставимость результатов исследования. Выбор инструментария ограничения, накладываемые на повторные исследования. Комплексный и междисциплинарный характер научного исследования. Программа как документ, содержащий концепцию исследовательского проекта, его методологические, методические, технические и организационные решения. Значение программы в научном исследовании. Необходимость, эксплицитность (ясность, четкость), гибкость, логическая последовательность и другие требования к программе. Виды программ и их структура. Последовательность действий при разработке программы. Методологический раздел программы. Анализ проблемной ситуации, формулировка проблемы, определение объекта и предмета исследования, цели и задач. Интерпретация понятий концепции исследования. Системный анализ объекта исследования. Выдвижение и формулировка гипотез. Процедурный (методический или процедурно-методический) раздел программы. Обоснование методов сбора эмпирической информации, единиц инструментария и сценария их использования. Определение обследуемой совокупности единиц исследования. Обоснование характера и форм обработки и анализа полученной информации. Рабочий план исследования. Определение порядка сбора, обработки и анализа первичной информации. Сетевой график исследовательских мероприятий с расчетами временных, финансовых,</p> |

| | |
|--|---|
| | людских и других затрат. Пилотаж и проверка программных установок. Учет результатов пилотажного исследования при доработке программы. |
| Тема 5 Технология проведения научного исследования | Формирование научно-исследовательских программ. Содержание и типология научно-исследовательских программ, их классификация. Региональные программы развития. Основные разделы программы. Научно-исследовательские программы. Подготовка и оформление заявок на получение грантов. Особенности фактологического материала. Социальные факты. Принципы работы с фактами. Источники научной информации. Виды научных изданий. Справочно-информационные издания. Требования к оценке качества фактологической информации. Основные формы работы с фактологическим материалом. Типологизация информации. Первичная и вторичная информация. Направления обработки полученной информации. Анализ и интерпретация полученных результатов. Основные методы получения информации. Классификация документов. Анализ документов. |
| Тема 6 Методы и методики в исследовательском процессе | Метод научного познания: сущность, содержание, основные характеристики. Классификация методов научного познания. Общенаучные подходы и методы, частнонаучные, дисциплинарные и методы междисциплинарного исследования. Исследовательские возможности различных методов. Общенаучные логические методы и приёмы познания (анализ. Синтез, абстрагирование, идеализация, обобщение, индукция, дедукция, аналогия, моделирование и др.). Роль и значение психологического и социологического инструментария в исследованиях. Тестирование и требования к проведению тестирования. Специфика анкетирования, интервью, беседы и группового опроса. Наблюдение и его исследовательские возможности. Иные методики: метод экспертных оценок, метод ранжирования, метод неоконченных предложений, метод анализа результатов деятельности и пр. Проблемы интерпретации полученных результатов. |
| Тема 7 Алгоритмы опытно-поисковой деятельности | Параметры описания объектов и субъектов, включенных в опытно-поисковую деятельность: социальная характеристика, общая статистическая характеристика (по возрасту, уровню образования, социальному положению и пр.). Общий вывод об исходном состоянии предмета (объекта) исследования, определение направлений преобразований. Организация опытной работы по теме исследования. Апробация работы. |
| Тема 8 Общие требования к оформлению результатов исследовательской деятельности | Основные требования, предъявляемые к оформлению результатов исследования: объем, шрифт, заголовки и т.д. Цитирование (прямое и контекстное). Виды сносок; «плюсы» и «минусы» подстрочной сноски, сноски «в квадратных скобках». Требования к списку литературы. Требования к оформлению схем и таблиц (название, ясность и краткость изложения, сквозная нумерация и пр.). Семантическое построение темы исследования. Стили изложения (учебно-педагогический, научно-популярный, научный). Современные количественные методы социологических исследований. |

| | |
|--|--|
| Название дисциплины | Применение информационных систем 1С: ERP Управление предприятием |
| Кафедра | Кафедра информатики |
| Цель освоения дисциплины | Получение студентами теоретических знаний и практических навыков по организации автоматизированной обработки экономической информации средствами информационной системы, развитие умения работы с современной информационной системой "1С: ERP Управление предприятием" на платформе 1С: Предприятие на высоком пользовательском уровне. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |

| | |
|--|---|
| Тема 1 Введение в цифровую платформу 1С: Предприятие | Особенности цифровой платформы 1С: Предприятие. Архитектура системы «1С: Предприятие 8». Виды архитектуры системы «1С:Предприятие 8». Понятие конфигурация системы (прикладное решение) «1С: Предприятие 8». Видов конфигураций системы «1С: Предприятие 8». Понятие - объекты метаданных. Назначение, особенности, технология использования объектов. |
| Тема 2 Регламентированный учет в системе 1С: ERP. Управление предприятием. | Ведение учета хозяйственной деятельности предприятия и расчета финансовых показателей средствами конфигурации «1С: ERP. Управление предприятием». Настройка параметров учета. ввод остатков, операции закупок и продаж, взаиморасчеты с поставщиками и покупателями, складские операции, управление производством и персоналом в регламентированном учете. формирование регламентированных отчетов. |
| Тема 3 Управленческий учет в системе 1С: ERP. Управление предприятием. | Управление предприятием». Настройка параметров учета, политики ценообразования. Операции с поставщиками и покупателями. Настройка складов с обычной и ордерной схемой документооборота. Выполнение складских операций. Закрытие периода, расчет себестоимость. Формирование управленческих отчетов. |
| Тема 4 Управление персоналом в системе 1С: ERP. Управление предприятием. | Ведение кадрового учета и управление персоналом в конфигурации "1С: ERP. Управление предприятием". Настройка параметров учета, производственных календарей, штатного расписания предприятия. Технологии приема сотрудника на работу по трудовому и гражданско-правовому договору. Формирование дополнительных кадровых и управленческих документов. Начисление и выплата заработной платы. Формирование кадровых отчетов. |
| Тема 5 Управление производством в системе 1С: ERP. Управление предприятием. | Ведение производственного учета в конфигурации "1С: ERP. Управление предприятием". Настройка параметров учета. Оперативный учет в производстве. Диспетчирование графика производства. Диспетчирование маршрутных листов. Учет затрат и формирование себестоимости продукции. Производственная отчетность. |

| | |
|--|---|
| Название дисциплины | Применение информационных систем 1С: Зарплата и управление персоналом |
| Кафедра | Кафедра бухгалтерского учета и анализа |
| Цель освоения дисциплины | Освоение знаний и компетенций, необходимых для работы с конфигурацией 1С:Зарплата и управление персоналом. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Особенности конфигурации | Основные действия, выполняемые пользователем, начальная настройка программы: Перенос данных, Ввод начальных остатков,-Помощник начальной настройки,-Настройка начислений и удержаний, Шаблоны документа "Данные для расчета заработной платы",-Сведения об организации, классификаторы. |

| | |
|--|---|
| 1С:Зарплата и управление персоналом. | |
| Тема 2 Кадровый учет в конфигурации и 1С:Зарплата и управление персоналом. | Штатное расписание, работа со справочниками, календари и графики, способы создания нового сотрудника, карточка физического лица и карточка сотрудника. Приемы и переводы сотрудников, графики и переносы отпусков, воинский учет. |
| Тема 3 Бухгалтерский учет начисления и выплаты заработной платы в конфигурации и 1С:Зарплата и управление персоналом. | Схема расчета заработной платы:- Документы по вводу плановых начислений и удержаний,- Договоры подряда,- Займы сотрудников,- Настройка способа получения аванса,- Данные для расчета зарплаты,- Назначение способов выплаты зарплаты,- Ведомости на выплату зарплаты,- Порядок расчета среднего заработка,- Расчеты с сотрудниками при увольнении,- Взаимодействие кадровой и расчетной служб при вводе отдельных документов, содержащих расчет,- Учет времени, Простой. Отпуск по уходу за ребенком. - Приказы на работы сверх нормы времени: в праздничные (выходные) дни и сверхурочно.- Табель учета рабочего времени.- Разовые документы, регистрирующие доходы. Сторнирование. Исправление.- Индексация. НДФЛ: настройки, влияющие на исчисление НДФЛ, исчисление НДФЛ, аналитические отчеты по НДФЛ, отчетность по форме 2-НДФЛ. Страховые взносы: настройки, влияющие на расчет страховых взносов, исчисление взносов, уплата страховых взносов, аналитические отчеты по взносам. |
| Тема 4 Кадровая и финансовая отчетность в конфигурации и 1С:Зарплата и управление персоналом. | Отчетность и справки.- Персонифицированный учет. |

| | |
|--|--|
| Название дисциплины | Проект: Развитие кадрового потенциала организации |
| Кафедра | Кафедра социологии и управления персоналом |
| Цель освоения дисциплины | Овладение основными стратегиями и методами развития кадрового потенциала организации на основе использования технологий проектирования. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Инициация проекта. | Изучение социально-экономической ситуации, обоснование актуальности темы проекта. Анализ влияния фактор внешней и внутренней среды организации на рассматриваемую проблему. SWOT и PEST анализ. Составление проблемного поля. Выделение приоритетной проблемы. Определение причинно-следственных связей наличия рассматриваемой проблемы. Построение дерева проблем. |
| Тема 2 Подготовка проекта. | Определение целей и задач проекта. SMART технология. Построение дерева целей. Определение проектной идеи (метод реализации идеи). Формулирование ожидаемых результатов проекта и показателей их верификации. Анализ рисков проекта и мер по их преодолению. |

| | |
|---|--|
| Тема 3 Планирование проекта. | Составление плана работ и графика реализации. Диаграмма Ганта. Ресурсный анализ: составление бюджета, создание и подготовка проектной группы. Составление предложений по проекту. Поиск деловых партнеров. Проведение переговоров. Получение необходимых ресурсов. Проведение плановых мероприятий. Корректировка хода реализации проекта. |
| Тема 4 Завершение проекта и подведение итогов. | Анализ результатов. Подведение итогов. Отчетность. |

| | |
|---|---|
| Название дисциплины | Проектное управление в условиях цифровизации экономики |
| Кафедра | Кафедра экономики и управления предприятиями и производственными комплексами |
| Цель освоения дисциплины | Выработка теоретических знаний и практических навыков по разработке, обоснованию эффективности и продвижению проектов в российских 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. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Проектное управление - сущность принципы и функции . Проект, как объект проектного управления. Специфика проектного управления в условиях цифровизации. | 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. |
| Тема 2 Виды проектов в условиях цифровизации. Портфель проектов и его формирование. Ресурсы проекта: виды, механизм взаимодействия. | 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. |

| | |
|--|---|
| <p>Тема 3 Проектная команда, как особый вид ресурсов проекта, командообразование в проектном управлении</p> | <p>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</p> |
| <p>Тема 4 Методы проектного управления в условиях цифровизации: традиционный подход, Agile-подход, Scrum, RampUP</p> | <p>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.</p> |
| <p>Тема 5 Система управления проектом. Цифровая среда и коммуникации. Лидерство в проектной команде. Планирование в проектном управлении.</p> | <p>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).</p> |
| <p>Тема 6 Обоснование возможности осуществления и риски проекта.</p> | <p>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.</p> |

| | |
|---|--|
| Подходы к ТЭО. Инструменты ТЭО в условиях цифровизации и экономики. | 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. |
| Тема 7 - Проектное управление в госсекторе в условиях цифровизации. Система национальных и отраслевых проектов РФ. Проекты ведущих госкорпораций РФ. | 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. |

| | |
|--|---|
| Название дисциплины | Производственная практика (преддипломная практика) |
| Кафедра | Кафедра социологии и управления персоналом |
| Цель освоения дисциплины | Закрепление теоретических и практических знаний и умений в области управления персоналом, получение магистрантом профессиональных навыков и практического опыта профессиональной деятельности в соответствии с направлением исследования. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Подготовительный этап | Получение индивидуального задания на прохождение преддипломной практики от своего научного руководителя. Выбор темы исследования, постановка и анализ проблемы. Обзор научных статей и докладов при помощи современных информационных технологий. |
| Тема 2 Исследовательский этап | Подготовка материала для дальнейшего использования при написании научно-исследовательской работы; отчёта по практике. |
| Тема 3 Подготовка отчёта по практике | Структурирование информации и результатов её анализа; оформление отчёта в соответствии со структурой; подготовка к защите. Подготовка и оформление отчёта и материалов для подачи и выступления. |
| Тема 4 Сдача отчёта на проверку, его защита | Защита отчёта в виде дифференцированного зачёта. Представление предварительного текста магистерской диссертации. |

| | |
|----------------------------|--|
| Название дисциплины | Производственная практика (профессиональная практика) |
| Кафедра | Кафедра социологии и управления персоналом |

| | |
|--|---|
| Цель освоения дисциплины | Закрепление и углубление теоретической подготовки и профессиональных знаний, приобретаемых магистрантами в результате комплексного освоения студентами видов профессиональной деятельности по избранному направлению магистерской подготовки. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Подготовительный этап | Выбор направления исследования, постановка и анализ проблемы. |
| Тема 2 Исследовательский этап | Сбор, обработка и систематизация материала. |
| Тема 3 Подготовка отчёта по практике | Структурирование информации и результатов её анализа; оформление отчёта в соответствии со структурой; подготовка к защите. |
| Тема 4 Сдача отчёта на проверку, его защита | Защита отчёта. |

| | |
|--|--|
| Название дисциплины | Профессиональный иностранный язык |
| Кафедра | Кафедра английского языка № 2 |
| Цель освоения дисциплины | Формирование навыков владения иностранным языком и его практическом использовании в научно-исследовательской работе; в совершенствовании умений, позволяющих магистру эффективно осуществлять профессиональную деятельность. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Лидерство. | 1. Введение в понятие "лидер", "лидерство". Введение лексических единиц, коллокаций. 2. Повторение грамматического материала. Согласование времен. 3. Работа с условно-речевыми упражнениями по теме. 4. Работа с коммуникативными упражнениями на основе лексико-грамматического материала. Рассказ на основе введенного лексического материала "Лидер - кто он?" 5. Автоматизация навыка просмотрового и поискового чтения. Текст А "4 шляпы, которые носит лидер". Текст Б "Чем на самом деле занимается лидер". 6. Автоматизация навыка ведения светской\легкой беседы "Типы лидеров, как с ними вести беседу". 7. Формирование навыка ведения дискуссии "Как сказать "Нет". 8. Формирование навыка ведения переговоров. Речевые клише. Коммуникативные упражнения на основе просмотренного видео. "Роль команды в процессе ведение переговоров". 9. Ролевая игра " Переговоры между ABC транспорт и 123 маркетинг. 10. Решение кейса. |
| Тема 2 Этика. | 1. Введение и активизация лексических единиц и коллокаций. 2. Работа с условно-речевыми упражнениями по теме. 4. Работа с коммуникативными упражнениями на основе лексико-грамматического материала. Рассказ на основе введенного лексического материала "Этичный бизнес". 5. Активизация навыка ведения дискуссии Этика и окружающая среда. 6. Решение кейса. |

| | |
|----------------------------|--|
| Название дисциплины | Профилактика конфликтов в организации |
| Кафедра | Кафедра социологии и управления персоналом |

| | |
|--|--|
| Цель освоения дисциплины | Формирование знаний, умений и навыков применения персонал-технологий для предупреждения конфликтных ситуаций в организации. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Управление конфликтам и в организации. | Понятие управление конфликтами. Формы конфликтов в организации. Основные причины конфликтов в организации. Факторы управления конфликтами. Роль руководителя в управлении конфликтами организации. |
| Тема 2 Формы управления конфликтам и в организации. | Управление конфликтами на различной стадии его развития. Возможность и необходимость устранения причин при управлении конфликтами в организации. Основные формы управления конфликтами в организации: профилактика, разрешение, манипуляция и подавление. |
| Тема 3 Профилактика как особая форма управления конфликтам и в организации. | Прогнозирование конфликта. Методы измерения и прогнозирования напряженности в организации. Институциональные факторы социально-экономической напряженности в организации. Предконфликтная ситуация и возможности предупреждения и предотвращения конфликта в организации. Устранение причин вызвавших предконфликтную ситуацию. Преимущества профилактики над другими формами управления конфликтами в организации. |
| Тема 4 Способы профилактики и конфликтов в организации. | Организационные, правовые, экономические, социокультурные, психологические, силовые способы профилактики конфликтов в организации. Переговоры как эффективный инструмент регулирования интересов на стадии предконфликтной ситуации. |
| Тема 5 Правовые способы профилактики и конфликтов в организации. | Система социального партнерства как способ профилактики трудовых конфликтов. Роль инспекции труда в профилактике трудовых конфликтов. Профессиональные союзы как институт по защите трудовых прав и законных интересов работников. Самозащита работниками своих трудовых прав. Правовые алгоритмы профилактики коллективных трудовых споров. Роль примирительных процедур и медиации в профилактике конфликтов в организации. Субъекты примирительных процедур – примирительная комиссия, посредники, трудовой арбитраж. |
| Тема 6 Организационные способы профилактики и конфликтов в организации. | Организация режимов труда и отдыха как важное условие профилактики конфликтов. Организация рабочего места, делегирование полномочий, эффективное распределение задач, сбалансированность нагрузок между работниками и подразделениями как факторы успешной профилактики конфликтов в организации. |
| Тема 7 Социально-психологические способы профилактики и | Зависимость профилактики трудовых конфликтов от сплоченности коллектива, стилей управления, социально-экономической самоорганизации работников. Формирование лояльности персонала. Создание и поддержка приемлемого социально-психологического климата в коллективе. |

| | |
|--|--|
| конфликтов в организации. | |
|--|--|

| | |
|--|---|
| Название дисциплины | Социальное проектирование организационных изменений |
| Кафедра | Кафедра социологии и управления персоналом |
| Цель освоения дисциплины | Формирование представления о социальном проектировании организационных изменений как современной персонал-технологии, обеспечивающей принятие целенаправленных решений, связанных с социально-экономическим развитием организации, имеющей сложную многомерную структуру, элементы которой взаимодействуют в рамках единого правового, экономического и финансового пространства. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Организация как целевая система, внешние и внутренние социальные условия организации. | Организация с точки зрения теории систем. Понятие «организация» в теории управления. Отличительная особенность целевых систем, их отличие от нецелевых. Управленческая подсистема целевой системы. Особенность внешней социальной среды. Ключевые особенности внутренней социальной среды организации. Первые опыты управления социальным развитием Роберта Оуэна в XIX веке. Нарботки Тейлора в сфере управления социальным развитием. Комплексная система мер Г. Форда, Анри Файоль о управлении социальным развитием. Теория социального партнерства П. Друкера. Российские ученые 20-30 гг. о роли управления социальным развитием. |
| Тема 2 Система факторов и условий социальной среды организации и их влияние на организационные изменения. | Особенность функционирования факторов и условий социальной среды. Сложная взаимозависимость, комплексность социальных факторов и условий, влияющих на организацию. Исторический опыт особенности влияния органов власти на социальную сферу предприятия в XX веке на примере США и СССР. Административные барьеры в развитии бизнеса в РФ 90-х годов. Государственное управление и регулирование в современных условиях. |
| Тема 3 Основы социального проектирования. | Социальное проектирование как строгая последовательность организационных и технологических приемов создания проекта. Этапы организации. Этапы разработки проекта. Организация процесса разработки социального проекта. Ситуационный анализ. Проблемный анализ, SWOT-анализ. Кластерный анализ. Сущность и методы верификации исходных посылок. Методики социального проектирования. Метод матрицы идей. Методика вживания в роль. Метод аналогии. Метод ассоциации. Метод мозгового штурма. Методика синектики. Метод контрольных вопросов. Метод создания сценариев. Метод фокальных объектов. Условия проектной деятельности. Этапы проектирования: уяснение проблемы, формулирование социального заказа, паспортизация объекта; формулирование целей и задач; разработка конкретной программы действий; принятие решений. Технология социального проектирования. |
| Тема 4 Управление организационными | Понятие жизненного цикла организации. Циклы и стадии развития организации в бизнесе. Особенности поведения работников на различных стадиях развития организации. Связь методов управления персоналом со стадиями жизненного цикла организации. Периоды нестабильности и |

| | |
|--|--|
| изменениями | современные условия бизнеса. Изменения: новые продукты и технологии. Изменения в культуре и людях. Сопротивление переменам: причины, виды, последствия. Управление организационными изменениями. Подходы и методы организационного развития. Современные направления организационных изменений. Будущее организационного поведения. |
| Тема 5 Организация и управление коммуникациями. | Понятие команды. Виды и типологии команд. Структура команды. Командные нормы. Регуляторы поведения индивида в команде. Ролевое поведение в команде. Факторы командного поведения. Влияние команды на личность. Командный эффект в организации. Управление командным поведением. Эффективность командного поведения. Специфика командной работы в организации. Управление формированием команд. Факторы, способствующие укреплению команды. Структура коммуникаций в команде. Особенности приема и передачи информации. Типы организационных коммуникаций: внешние и внутренние, вертикальные и горизонтальные, восходящие и нисходящие, формальные и неформальные. Средства коммуникации. Обратная связь и ее значение. Ошибки коммуникативного процесса. Правила построения эффективных коммуникаций. Управление коммуникациями в организации. |
| Тема 6 Аудит социальных процессов и социальных характеристик в организации. | Основные направления социальной деятельности организации: про-грамма социального развития организации и система мер по взаимодействию с внешней социальной средой. Поведение как форма человеческой активности. Разнообразие поведения людей. Экономические теории поведения. Социологические теории поведения. Психологические теории поведения. Личность как субъект поведения. Теоретические модели личности. Влияние этапа развития человека и организации на поведение. Социальные регуляторы поведения. Социокультурная среда и механизмы регуляции поведения. Социализация и формирование поведенческих стереотипов. Человек как субъект и объект управления. Социальные позиции и роли личности. Личностные особенности, определяющие поведение. Социальные, психологические, профессионально-нормативные факторы организационного поведения. Изучение и прогнозирование поведения личности в организации. Понятие нормы и отклоняющееся поведение. Персональное развитие в команде. Потенциал личности. Развитие команды как развитие ее персонала. Группы и команды. Теории формирования команд. Лидерство в команде. Лидерство и руководство в команде. Власть в команде, ее основы. Основные подходы к пониманию лидерства: власть и влияние, поведенческий подход, теория черт, ситуационный подход. Трансформационное и харизматическое лидерство. Практическое применение теорий лидерства. Отношения «руководитель – подчиненный» в команде. |

| | |
|---|--|
| Название дисциплины | Социальный капитал и устойчивое развитие |
| Кафедра | Кафедра маркетинга |
| Цель освоения дисциплины | Формирование у студентов осознания важности социального капитала и необходимости управления им на основе принципов устойчивого развития, а также навыков разработки программ развития социального капитала на основе показателей устойчивости компании. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Концепция устойчивого развития: история и | История формирования концепции устойчивого развития. Трехединая концепция устойчивого развития. Международные и российские институты и стандарты. Критика концепции устойчивого развития. Цели развития в Декларации тысячелетия. Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Мониторинг достижения целей устойчивого развития в |

| | |
|---|--|
| современность. Концепция устойчивого развития в России и мире. | России. Новая экологическая парадигма. Современные теории и концепции устойчивого развития организации, ее организационных структур. |
| Тема 2 Социальный капитал в устойчивом развитии стран, компаний, человека. | Устойчивое развитие и социальный капитал. Понятие социального капитала, его составляющие. Классическая модель социального капитала. Модель социального капитала Патнэма Р. Измерение социального капитала. Страны-лидеры по уровню социального капитала. Роль социального капитала в устойчивом развитии компании. |
| Тема 3 Устойчивые модели потребления и производства. Влияние социального капитала на их реализацию. | Традиционное потребление, современный консьюмеризм, устойчивое потребление, компоненты модели. Традиционное производство, устойчивое производство, компоненты модели. Место и роль социального капитала в устойчивых моделях потребления и производства. Тренды устойчивого потребления и производства в России и в мире. Влияние социального капитала на реализацию устойчивых моделей потребления и производства. Понятие цифрового следа и его составляющих (экологического, карбонового и др.). Измерение следа стран, компаний, человека. Барьеры для перехода ценностей социального капитала в фактическое поведение компаний и человека. |
| Тема 4 Стратегии и планы устойчивого развития компаний в различных отраслях с учетом социального капитала. | Стратегия продвижения устойчивых моделей потребления и производства. Стратегия сотворчества ценности. Стратегия гринвошинга, ее влияние на социальный капитал. Другие стратегии продвижения устойчивых моделей потребления и производства с учетом составляющих социального капитала. Управление проектами по продвижению устойчивых моделей потребления на рынке. Разработка программы организационных изменений по внедрению принципов устойчивого развития и модели устойчивого производства на предприятии. Скрининг социально-экологических проблем. Сегментация, таргетинг, инновации устойчивого развития компаний с учетом социального капитала. |
| Тема 5 Оценка влияния мероприятий устойчивого развития на социальный капитал. | Принципы оценки социального капитала и направлений политики устойчивого развития в системе управления проектами, программами инновационных и организационных изменений компаний. Методики формирования социального капитала устойчивых компаний. Метрики социального капитала в устойчивом развитии, методики оценивания показателей. Подходы к формированию бюджета проекта/программы инновационных и организационных изменений компаний по продвижению моделей устойчивого потребления и производства. |

| | |
|---------------------------------|--|
| Название дисциплины | Стратегическое управление персоналом |
| Кафедра | Кафедра социологии и управления персоналом |
| Цель освоения дисциплины | Освоение магистрантами компетенций стратегического управления и развития персонала организации в контексте целей и стратегии развития организации, тенденций изменений факторов внешней среды и интересов работников, обретение способности разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, |

| | |
|---|--|
| | политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их экономическую и социальную эффективность, способности проектировать изменения в области персонала как аспект организационных изменений, руководить проектной и процессной деятельностью в сфере управления персоналом. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Основы современного менеджмента организации, стратегического менеджмента и стратегического управления персоналом. | Основы менеджмента и стратегического менеджмента. Управление персоналом и стратегическое управление персоналом как ключевой аспект достижения целей организации. Социальное моделирование, проектирование, прогнозирование как основа целеполагания в области УП и кадровой политики. Кадровая политика и стратегия развития персонала организации. Кадровые политики в условиях разных парадигм управления и во исполнение функций персонала. |
| Тема 2 Разработка системы стратегического управления персоналом организации. | Методология проектного менеджмента в сфере управления персоналом. Методы анализа внешней и внутренней среды, целеполагания в области УП. Специфика методов разработки социальных стратегических проектов: моделирование, прогнозирование, программирование. Разработка и специфика кадровой стратегии и политики организации, в т.ч. в зависимости от системы управления организацией, целей, стратегии развития организации. Роль и место персонала в достижении целей организации. Адаптация и превращение достижений и методик стратегического менеджмента применительно к стратегическому УП. Миссия, цели, стратегии, видение будущего, профили-портреты персонала и условий его функционирования в стратегической перспективе развития организации. Целевые комплексные программы развития персонала организации. Моделирование, прогнозирование. Функциональные особенности стратегии и кадровых политик в разрезе функций управления персоналом. |
| Тема 3 Обеспечение реализации и решения проблем реализации системы стратегического управления персоналом. | Методология управления изменениями в организациях и преодоление сопротивления работников. Планирование деятельности и разработка мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации. Внедрение политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом. Построение организационной структуры с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений организации. Внедрение и поддержание корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала. Внедрение и поддержание системы организации труда и оплаты персонала. Управление внедрением программ и принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда. |
| Тема 4 Документационное и организационное сопровождение стратегическ | Анализ процессов документооборота, локальных документов по вопросам управления персоналом, бизнес-процессов организации, удовлетворенности персонала. Документационное оформление результатов управления персоналом, его аудита, работы структурных подразделений. Документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений. Подготовка предложений по развитию систем управления персоналом, по необходимым корректирующим и превентивным мерам и по повышению эффективности |

| | |
|--|---|
| ого управления персоналом и работы структурных подразделений. | работы структурных подразделений. Контроль процессов в области управления персоналом и работы структурных подразделений, сравнение и анализ процессов, результатов управленческих мероприятий, определение факторов, вызывающих отклонение от плановых показателей. |
|--|---|

| | |
|--|--|
| Название дисциплины | Технологии управления развитием персонала |
| Кафедра | Кафедра социологии и управления персоналом |
| Цель освоения дисциплины | Формирование компетенций в области формирования и реализации политики обучения и развития персонала организации, а также оценки эффективности системы обучения и развития персонала и её вклада в достижение целей организации. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Трудовой потенциал работника как элемент кадрового потенциала организации: технологии и методы его развития. | Трудовой потенциал работника как элемент кадрового потенциала организации. Проблема измерения и развития трудового потенциала. Эффективность на каждом рабочем месте. Концепция развивающего управления персоналом. Управление временем и стрессом. Понятие профессионально-квалификационного потенциала. |
| Тема 2 Модель компетенций как инструмент развития персонала организации. | Понятие компетенции. Предпосылки создания модели компетенций в управлении персоналом. Связь модели компетенций со стратегией организации. Принципы и виды оценки профессиональных компетенций персонала. |
| Тема 3 Управление трудовой адаптацией персонала посредством адаптационного обучения. | Управление трудовой адаптацией как технология развития персонала организации. Общее представление о трудовой адаптации. Мероприятия, инструментарий и программа адаптации персонала. Организационные решения проблемы структурного обеспечения процесса управления адаптацией. Адаптационное обучение как технология управления адаптацией. Современные образовательные технологии в адаптационном обучении. |
| Тема 4 Управление талантами: планирование карьеры и формирование кадрового резерва. | Основные тренды в управлении талантами. Эксклюзивный и инклюзивный подходы. Уровни зрелости системы управления талантами в организации. Роль службы управления персоналом в процессе управления талантами. Планирование и управление карьерой. Виды карьеры и карьерные мотиваторы. «Якоря карьеры» Э. Шейна. Формирование кадрового резерва и технологии управления кадровым резервом. Обучение и развитие сотрудников, находящихся в кадровом резерве. |
| Тема 5 Современны | Программы обучения в организации: содержание, структура, управление знаниями, самообучение. Изменение роли менеджера по обучению и развитию |

| | |
|---|---|
| е технологии развития персонала и управление знаниями в организации. | персонала, новые требования к профессии L&D, знания и навыки необходимые для лучшей адаптации к новым вызовам внешней и внутренней среды организации. Корпоративные университеты завтрашнего дня. Самообучающиеся организации. Диджитализация обучения: вопросы адаптации. Big data и искусственный интеллект в обучении персонала. Коучинг как инструмент развития потенциала сотрудников. Система работы с внутренними тренерами, развитие форматов социального обучения. |
| Тема 6 Оценка эффективности системы обучения и развития персонала. | Инвестиции в обучение персонала. Измерение эффективности обучения, ROI. Исследования CPD. Метрики измерения успеха. Анализ потребностей в обучении различных целевых аудиторий. Комплексная оценка эффективности обучения. |

| | |
|---|--|
| Название дисциплины | Управление HR-брендом |
| Кафедра | Кафедра социологии и управления персоналом |
| Цель освоения дисциплины | Овладение систематизированными знаниями, навыками и умениями, формирующими профессиональные компетенции в области управления брендом работодателя в целях позиционирования организации на рынке труда. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Процесс становления HR-брендинга как современной управленческой технологии. | HR-брендинг: ключевые понятия и определения. Цели и задачи работы с брендом работодателя. История развития HR-брендинга в мире. История появления и развития понятия в России. |
| Тема 2 Основные этапы создания HR-бренда. | Комплекс целенаправленных мероприятий по формированию положительного имиджа работодателя с целью постоянного привлечения лучших специалистов в своей отрасли. Определение цели создания HR-бренда. Состояние рынка труда в части действий конкурентов по внешнему HR-брендингу. Описание предполагаемых преимуществ и задач HR-бренда. |
| Тема 3 Ценностное предложение бренда работодателя . | Что такое EVP? Ключевые характеристики EVP. Тестирование концепции на ЦА. Креативная концепция: элементы, ключевые провайдеры. Позиционирование компании в том или ином сегменте бизнеса. PR программы развития внешних коммуникаций. Формирование внешнего имиджа персонала. Описание норм поведения при работе с клиентами и партнерами компании. Программы формирования и поддержки лояльности персонала. Event-менеджмент. |
| Тема 4 Рынок труда как область применения HR-брендинга. | Анализ рынка труда. Направления изучения рынка труда в маркетинге персонала. Спрос на рабочие места. Потребности и ожидания работников. Предложения других работодателей. Позиционирование конкурентов. Характеристики наличной рабочей силы. Особенности социальных потребностей работников. Характеристика потенциальных трудовых ресурсов (города, региона). |
| Тема 5 Формирование, | Позиционирование и продвижение компании в качестве привлекательного работодателя. Материальные факторы: общий уровень дохода сотрудников по сравнению с другими компаниями. Нематериальные факторы |

| | |
|---|---|
| продвижение и развитие HR-бренда компании. | привлекательности. Карьерные возможности, общая атмосфера внутри компании. Развитый HR-бренд. Имидж работодателя. Известность компании на рынке. Известность и лояльность топ-менеджмента. История и длительность существования компании. Известность, популярность продукции или услуг. |
| Тема 6 Управление репутацией HR-бренда. | Внутренние и внешние корпоративные коммуникации, которые предпочитают работники. Репутация компании как работодателя. Имидж профессии и сферы бизнеса. Коммуникационная функция. Объекты коммуникационной функции: сотрудники организации, которые выступают в качестве участников внутреннего конкурса на вакансии и являются носителями имиджа компании на рынке труда. Рынок труда как комплексный источник потенциальных претендентов. Формирование привлекательного «рабочего места». |
| Тема 7 Повышение конкурентоспособности компании за счет развитого HR-бренда. | Непосредственная синхронизация стратегических планов компании в отношении персонала, маркетинга, финансов и других функциональных областей. Определение долгосрочных потребностей и возможностей в привлечении и изменении человеческих ресурсов, учитывая этап жизненного цикла компании, динамику развития, состояние продуктового портфеля, факторы влияния внешнего окружения организации (SWOT-анализ). Построение организационной структуры компании. Инжиниринг бизнес-процессов и внутренних коммуникаций. Проектирование структуры на основе задач маркетинговой стратегии (например, девизиональная, матричная структура). Реорганизационные процессы и оптимизация ресурсов (аутсорсинг, слияние компаний и т.д). |
| Тема 8 HR-бренд как драйвер развития компании. | Определение и описание кадровых потребностей (продуктовая концепция) и возможностей (SWOT). Определение стратегии, тактик и источников привлечения ресурсов (анализ временных, денежных затрат, получаемого качества; использование матриц приоритетности). Активный поиск: технологии переманивания («партизанский» маркетинг). Пассивный поиск: составление объявления о вакансии, выбор канала рекламы и анализ его эффективности, участие в ярмарках вакансий. Проведение собеседований, комплексной оценки кандидатов (маркетинговые исследования). Переговоры по зарплате (нахождение рыночной цены). Мотивация персонала. Разработка системы оплаты труда (ценообразование). Разработка мотивационных систем (стимулирование сбыта: бенефиты, бонусы, конкурсы, вознаграждение за качественное обслуживание клиента). Персонал – внутренний клиент компании. |

| | |
|--|---|
| Название дисциплины | Управление безопасностью труда |
| Кафедра | Кафедра социологии и управления персоналом |
| Цель освоения дисциплины | Формирование у обучающихся системы знаний в части совершенствования условий труда, разработки рациональных режимов труда и отдыха персонала. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Основные категории дисциплины. Профтравматизм и профзаболевания. | Понятия «безопасность труда», «условия труда», «режим труда и отдыха». Принципы разработки нормативных требований по обеспечению оптимальных условий труда и отдыха. Характеристика направлений совершенствования условий труда. Методические аспекты совершенствования условий труда. Типология и виды режимов труда и отдыха. Методические аспекты оптимизации режимов труда и отдыха. Рекомендации Международной Организации труда. Конвенции Международной Организации труда. Понятия несчастного случая и производственного травматизма. Виды травматизма. Организационные, технические, социально-психологические причины |

| | |
|--|---|
| | <p>несчастных случаев и производственных травм. Источники производственного травматизма. Основные показатели производственного травматизма. Методы изучения травматизма. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве. Анализ материалов по учету несчастных случаев, выявлению причин травматизма на производстве: монографический, топографический, статистический, эргономический и аварийности. Психологические факторы опасных ситуаций и производственных травм. Психологические причины совершения ошибок. Поведение человека в аварийных ситуациях. Оказание первой помощи пострадавшим на производстве. Профилактика травматизма. Стимулирование безопасной деятельности. Мероприятия по снижению уровня травматизма на предприятии. Показатели заболеваемости, способы их расчета. Учет заболеваемости на производстве. Профессиональная заболеваемость. Основные виды. Причины профзаболеваний. Регистрация, учет и расследование профессиональных отравлений и профессиональных заболеваний.</p> |
| <p>Тема 2 Нормативная база обеспечения оптимальных условий труда, рационализации труда и отдыха персонала.</p> | <p>Система нормативных актов, регламентирующих работу в области совершенствования условий труда, режимов труда и отдыха. Государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных правовых актов. Социальное партнерство в системе контроля условий труда и отдыха на производстве.</p> |
| <p>Тема 3 Условия труда, режим труда и отдыха.</p> | <p>Условия труда, понятие элементов и факторов. Классификация элементов и факторов условий труда. Санитарно-гигиенические элементы условий труда. Гигиенические нормы производственного микроклимата. Производственная среда и ее влияние на организм человека. Гигиеническая классификация труда по показателям вредности и опасности производственных факторов производственной среды. Физические, химические, психофизиологические, биологические и технические опасные и вредные производственные факторы, их действие на организм человека, меры профилактики. Классификация видов труда по их тяжести и напряженности. Степень тяжести труда, ее оценка. Понятие тяжести, сложности трудового процесса, физической, интеллектуальной напряженности организации и их взаимосвязь. Система льгот и компенсаций за неблагоприятные условия труда. Производственная пыль. Действие на организм. Профилактика пылевых заболеваний. Шум, вибрация, ультразвук как производственные вредности и их действие на организм. Производственное освещение. Санитарные нормы освещения. Измерение на рабочих местах. Психофизиологические элементы условий труда. Эстетические элементы условий труда. Мероприятия по созданию комфортных условий труда. Значение и сущность рационального режима труда и отдыха. Физиологическое обоснование рационального режима труда и отдыха. Внутренний, суточный, недельный и годовой режимы труда и отдыха.</p> |
| <p>Тема 4 Организация охраны труда на предприятии.</p> | <p>Обеспечение охраны труда на предприятии. Службы охраны труда, уполномоченные и представители по охране труда. Организация работы службы охраны труда в организации. Организация работы уполномоченных (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива. Порядок обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов предприятий, учреждений и организаций. Охрана труда женщин и молодежи. Льготы и компенсации по условиям труда</p> |

| | |
|--|---|
| | этим категориям работающих. Организационная работа по созданию здоровых и безопасных условий труда. Затраты на охрану труда и технику безопасности. Затраты на обеспечение работников теплой спецодеждой и обувью по климатическим поясам, индивидуальными средствами защиты, гигиеническими средствами, льготным питанием. Планирование мероприятий по охране труда. Федеральная и государственная инспекции труда в субъекте РФ. Ответственность за нарушение требований охраны труда. |
| Тема 5 Методы совершенствования условий труда, разработки рациональных режимов труда и отдыха. | Методики оценки уровня организации труда на предприятии (по направлениям). Методики оценки условий труда на предприятии (по факторам). Методики исследования затрат рабочего времени. Методы обработки эмпирического материала. Практика разработки локальных нормативных актов по совершенствованию условий труда и оптимизации режимов труда и отдыха. |
| Тема 6 Управление безопасностью труда. Оценка эффективности мероприятий по совершенствованию условий труда. | Технические средства и системы охраны и безопасности объектов на предприятии. Обеспечение безопасных условий труда на рабочих местах. Применение ограждений, предохранительных и сигнальных устройств. Условия безопасности работы подъемно-транспортных устройств и сооружений. Требования безопасности к конструкциям и эксплуатации подъемно-транспортного оборудования. Требования безопасности к установкам и сосудам. Профилактические испытания производственного оборудования на механическую прочность. Пожаро и взрывоопасность на производстве. Электробезопасность. Безопасность при эксплуатации механизмов и установок, работающих под давлением (пара или газов), газового оборудования. Предупредительные знаки и надписи. Размещение оборудования и безопасность организации рабочего места. Требования безопасности к инструменту и приспособлениям. Организация рабочего места и обеспечение безопасности при работе с компьютерной техникой. Средства индивидуальной защиты. Защита органов дыхания. Средства защиты головы. Средства защиты глаз и лица, органов слуха. Безопасность и надежность человека в управлении техническими системами. Технические средства безопасности. Материальная ответственность предприятия за ущерб, причиненный работникам за повреждение их здоровья. Показатели экономической эффективности организационных мероприятий. Анализ организационно-технического уровня производства. Анализ эффективности организационных мероприятий по факторам. Оценка социального эффекта организационных мероприятий. |

| | |
|--|--|
| Название дисциплины | Управление знаниями и непрерывное развитие персонала |
| Кафедра | Кафедра социологии и управления персоналом |
| Цель освоения дисциплины | Ознакомиться с современными моделями создания и управления знаниями, получить навыки развития своего трудового потенциала для построения успешной карьерной траектории |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Развитие концепции | Истоки возникновения и развития теории концепции «Управление знаниями». Понятие, виды, свойства и функции знаний. Система управления знаниями. Современные модели и подходы к управлению знаниями. |

| | |
|---|---|
| «Управление знаниями». | |
| Тема 2 Накопление, использование и оценка системы управления знаниями в компании | Создание, накопление и использование знаний. Оценка эффективности управления знаниями. |
| Тема 3 Трудовой потенциал работника. | Трудовой потенциал работника как элемент кадрового потенциала организации. Проблема измерения и развития трудового потенциала. |
| Тема 4 Мотивационные аспекты в развитии персонала. | Мотивация персонала к развитию. Сопротивление обучению. |
| Тема 5 Современные технологии обучения и развития персонала. | Технологии обучения и развития персонала. Корпоративные университеты завтрашнего дня. |
| Тема 6 Система управления карьерой в организации. | Карьера как процесс и результат профессионального развития. Формирование системы управления карьерой персонала. Технологии управления карьерой в организации. |
| Тема 7 Кадровый резерв как элемент системы профессионального развития персонала. | Работа с кадровым резервом как технология развития персонала. Особенности работы с резервом на выдвижение. Особенности работы с резервом руководителей. |
| Тема 8 Индивидуальное профессиональное развитие работников организации. | Личность как субъект планирования карьеры. Развитие карьеры на индивидуальном уровне. Профессиональные кризисы и их влияние на развитие карьеры. |

| | |
|----------------------------|--|
| Название дисциплины | Управление компетенциями |
| Кафедра | Кафедра социологии и управления персоналом |

| | |
|---|--|
| Цель освоения дисциплины | Освоение сути понятия "компетенция", навыки формирования модели компетенций, профиля компетенций и оценки по компетенциям. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Понятие компетенции . Подходы к изучению компетенций . | Отличие понятия компетентность и компетенция Европейский , американский и смешанный подходы к изучению компетенций. |
| Тема 2 Виды компетенций , формирование профиля компетенции . | Структура профиля компетенций, виды компетенций. |
| Тема 3 Оценка по компетенциям на этапе подбора персонала. | Профиль должности, профиль компетенций по должности, структура входного интервью. |
| Тема 4 Формирование модели компетенций компании. | Рассмотрение примеров модели компетенций государственной компании, сервисной компании, розничной компании. План - график формирования модели компетенций компании. Структура модели компетенций. |
| Тема 5 Построение модели компетенций по должности. | Градации должностей в компании. Различия моделей по уровням должностей. |
| Тема 6 Подходы формирования модели компетенций по управленческим должностям. | Практикум по формированию управленческой модели компетенций. |
| Тема 7 Подходы по формированию модели компетенций по сервисным должностям \ | Практикум по формированию сервисных и базовых моделей компетенций. |

| | |
|--|---|
| массовым должностям. | |
| Тема 8 Оценка по компетенциям, подходы и структура. | Развитие персонала - инструменты развития. Оценка по компетенциям как инструмент развития и карьерного продвижения. ИПК - интервью по компетенциям как ключевой инструмент HR. Оценка по компетенциям: порядок, структура, роли, тайминг. |
| Тема 9 Структура Гайд интервью по оценке компетенций для управленческого профиля. | Практикум по формированию Гайд интервью. |
| Тема 10 Структура гайд интервью по оценке компетенций для сервисного профиля. | Практикум по формированию Гайд интервью. |

| | |
|---|---|
| Название дисциплины | Управление талантами в организации |
| Кафедра | Кафедра социологии и управления персоналом |
| Цель освоения дисциплины | Получение студентами целостного представления о концепции управления талантливыми сотрудниками; овладение теорией и практикой деятельности по обучению и развитию персонала организации с целью повышения кадрового потенциала организации. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Понятие таланта и особенности управления талантливыми сотрудниками | Талант как уровень развития творческой одаренности: влияние наследственности и среды. Структура творческих способностей. Структура творческого процесса. Влияние мотивации на творческую продуктивность. Лидерство в творческих командах. Типология талантливых сотрудников (Дж. Х. Рейнвотер). Социально-психологические особенности управления талантливыми сотрудниками. Концепция особо ценных сотрудников. Подготовка организации к работе с талантливыми сотрудниками. Подготовка менеджеров к работе с талантливыми сотрудниками. Внутренний и внешний PR. |
| Тема 2 Талант-менеджмент в современных организациях и причины конкуренции за таланты | Роль таланта в глобальной конкуренции. Социально-психологические особенности одаренной, талантливой и инициативной молодежи. Война за таланты. Конфликт ожиданий. Талантливые сотрудники в образовательных и креативных индустриях. Привлечение и удержание талантливых сотрудников в современных организациях. Система талантливости: талантливая организация – талантливые руководители – талантливые сотрудники. Социально-психологические аспекты построения талантливых организаций. |

| | |
|---|---|
| Тема 3 Организационная культура и талантливые сотрудники | Организационная культура и ее роль в жизнедеятельности организации. Формирование организационной среды, поддерживающей и развивающей таланты. Модели взаимодействия, ценности, принципы и правила талантливой организации. |
| Тема 4 Методы управления талантливыми сотрудниками | Ключевые компетенции талантливых сотрудников. Модель компетенций талантливых руководителей. Модель компетенций талантливых исполнителей. Профиль компетенций. Привлечение талантливых сотрудников. Методы оценки талантливых сотрудников. Методы обучения талантливых сотрудников. Методы мотивации и удержания талантливых сотрудников. Методы решения конфликтных ситуаций. Методы работы с личностными и социально-психологическими проблемами талантливых сотрудников. Методы профилактики стресса синдрома «выгорания», демотивации. Методы развития карьеры талантливых сотрудников. Методы увольнения талантливых сотрудников. Технологии управления талантами: коучинг, наставничество, управленческое влияние, вовлечение. Управление по целям. Управление результативностью. Управление проектами. Управление изменениями |

| | |
|---|---|
| Название дисциплины | Учебная практика (научно-исследовательская работа) |
| Кафедра | Кафедра социологии и управления персоналом |
| Цель освоения дисциплины | Формирование способности самостоятельного выполнения научно-исследовательской работы с использованием методов научного исследования, адаптации их к условиям научного поиска по направлению исследования. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Подготовительный этап | Выбор направления исследования, постановка и анализ проблемы. Овладение навыками библиографической работы, обзора научных статей и докладов при помощи современных информационных технологий |
| Тема 2 Исследовательский этап | Сбор, обработка и систематизация материала. Совершенствование навыков выбора необходимого инструментария и методологии исследования, обработки и интерпретации полученных экспериментальных и эмпирических данных, исходя из направления исследования |
| Тема 3 Подготовка отчёта по практике | Структурирование информации и результатов её анализа; оформление отчёта в соответствии со структурой; подготовка к защите. Защита отчёта в виде дифференцированного зачёта |

| | |
|--|--|
| Название дисциплины | Экономика впечатлений |
| Кафедра | Кафедра экономики и управления в сфере услуг |
| Цель освоения дисциплины | Понимание обучающимися специфики рынка и формирование первичных навыков проектной работы в различных сферах индустрии впечатлений, сформировать навыки работы с реальными организациями, проектами индустрии впечатлений, на разработке обучающимися собственных проектов в индустрии впечатлений. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Индустрия впечатлений: характеристика, | Понятие «Экономика впечатлений». Предпосылки формирования экономики впечатлений как особого этапа развития сферы услуг. Специфика и особенности экономики впечатлений. Впечатления в цепочке создания ценности. Основные составляющие экономики впечатлений. Объект и субъект |

| | |
|--|--|
| основные участники и сферы деятельности, особенности рынка. | управления в экономике впечатлений. Особенности впечатления как продукта. Тенденции в развитии экономики впечатлений. |
| Тема 2 Характеристика и особенности бизнес-процессов в индустрии впечатлений. | Бизнес-модель индустрии впечатлений. Модель экономики впечатлений - «бизнес в стиле шоу». Бизнес-процессы в индустрии впечатлений. Потребительская уступка в экономике впечатлений. Типы потребительских уступок. Как работать с потребительской уступкой. Работа – это театр. Клиентский опыт в экономике впечатлений. Клиентский опыт как потребительская ценность. Карта клиентского опыта в экономике впечатлений. |
| Тема 3 Управление клиентским опытом в индустрии впечатлений | Внедрение CX-менеджмента в экономике впечатлений. Основные метрики для оценки customer experience. Модели управления клиентским опытом. Бизнес-процессы работы с клиентским опытом. |
| Тема 4 Креативные проекты и предпринимательство | Креативные/культурные индустрии. Классификация креативных индустрий. Проект в креативных индустриях. Особенности управления проектами в креативных индустриях. Креативное предпринимательство. Методики управления проектами в креативных индустриях: основы Agile-методологии, Scrum метод. |

| | |
|--|---|
| Название дисциплины | Экономические детерминанты мотивации персонала |
| Кафедра | Кафедра социологии и управления персоналом |
| Цель освоения дисциплины | Подготовить магистрантов к эффективному взаимодействию с менеджментом организации на основе приобретения компетенций, способствующих успешному управлению трудовыми коллективами; способствовать формированию у магистрантов системного мышления по разработке стимулирующих программ; способствовать магистранту в выборе наиболее адекватных моделей и концепций управления мотивацией труда; способствовать правильной диагностике и предупреждению урегулированию состояний демотивации персонала. |
| СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Тема 1 Социально-экономические предпосылки изучения управления трудом на основе мотивации в транзитивной экономике. | Переход от государственного патернализма к отношениям наёмного труда. Проблема отчуждения труда. Методология человеческого капитала. Многообразие форм собственности и способов управления человеческими ресурсами организаций. Международный бизнес в России и расширение, и усложнение внешнеэкономических связей. Модернизация процесса управления персоналом в ходе экономических трансформаций. Положительный опыт традиционного подхода и инноваций в управлении человеческими ресурсами на основе мотивации. |
| Тема 2 Место стимулирования в | Зависимость эффективности управления персоналом от степени реализации общих целей организации. Стратегия «персонал-ресурс» и стратегия «персонал-затраты». Мотивы и стимулы в зависимости от стратегии |

| | |
|--|--|
| <p>системе экономической и социальной эффективности управления человеческими ресурсами организаций.</p> | <p>управления человеческими ресурсами. Зависимость эффективности использования работника от его способности и желания выполнять возложенные на него функции и обязанности. Два компонента эффективности: экономическая эффективность, характеризующаяся достижением целей организации путем использования персонала на основании принципа экономичного расходования имеющихся ресурсов, и социальная эффективность, характеризующая степень реализации потребностей и интересов наемных работников.</p> |
| <p>Тема 3 Управление на основе стимулирования и мотивации.</p> | <p>Потребности и ценности как источники экономической активности. Ценностные ориентации и теория диспозиции личности Ядова. Теории потребностей А. Маслоу, В. Врума, С. Адамса, модель Портера-Лоулера. Исследование ценностных ориентаций и потребностей работников организации на основе теорий мотивации. Характеристик сотрудников, влияющие на потребности. Связь проявления потребностей со средствами их удовлетворения. Методы удовлетворения социальных потребностей. Роль и практическое значение методов стимулирования персонала. Мотивационные модели современных предприятий. Официальное стимулирование – единые для всех сотрудников правила стимулирования, зафиксированные в документах. Индивидуальное стимулирование – воздействие руководителей на подчиненных, учитывающее их индивидуальные возможности и способности. Задачи системы стимулирования. Методы определения применяемых стимулов. Показатели оценки системы стимулирования. Условия применения стимулов. Определение соответствия условий применения стимулов задачам предприятия.</p> |
| <p>Тема 4 Виды стимулов. Показатели KPI.</p> | <p>Мотивация и оплата труда. Основные составляющие оплаты труда. Базовая составляющая в оплате: сравнение и взаимосвязь систем оплаты труда. Стимулирующая (премиальная, переменная) часть в оплате труда. Виды премий. Компенсационные программы: программы повышения квалификации и обучения, программы поддержки лояльности, программы сохранения здоровья. Стимулирование организацией работ: объединение задач, формирование естественных рабочих единиц, налаживание тесных взаимосвязей с клиентами, расширение рабочих заданий по вертикали. Модель характеристик рабочих заданий (JCM). Расчет коэффициента мотивирующего потенциала рабочего задания. Стимулирование рабочим временем: сжатая рабочая неделя, система гибкого рабочего времени (гибкий график), дистанционная работа.</p> |
| <p>Тема 5 Социотехника а мотивации персонала.</p> | <p>Социотехника – технология управления и манипулирования стимулами способная вызвать поведение и деятельность соответствующую целям и задачам организации. Социотехнические системы. Социологические исследования в исследовании эффективности систем стимулирования труда: методы интервью и анкетирования в исследовании мотивации; оценки удовлетворенности, значимости и справедливости систем стимулирования; анализ в зависимости от возраста, стажа, профессии, подразделения организации; отчет по результатам исследования и разработка рекомендаций.</p> |
| <p>Тема 6 Разработка «Положения о системе мотивации персонала».</p> | <p>Нормативные акты, регулирующие отношения в области оплаты труда. Структура «Положения о системе мотивации персонала»: общая часть, система оплаты труда, система распределения социальных выплат и компенсационного пакета. Система переменных выплат или оплата по результатам. Гарантии, установленные законодательством в области оплаты труда.</p> |

