

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

«Методы исследований в управленческой деятельности»

Дисциплина «Методы исследований в управленческой деятельности» играет важную роль в структуре образовательной программы. Способствует получению необходимых знаний и практических навыков в области управленческой деятельности.

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате изучения дисциплины студент должен овладеть компетенциями:

- ОК-3 – готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;
- ОПК-3 – способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования.
- ПК-4 способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать: иметь представление о методологическом аппарате, методологии и методах исследования, понимать сущность проведения исследования в управленческой деятельности.

Уметь: использовать методы исследования, оперировать важнейшими понятиями и категориями в сфере методологии исследования в управленческой деятельности, проводить самостоятельные научные исследования и обосновывать их актуальность и практическую значимость, применять количественные и качественные методы исследования.

Владеть: навыками комплексного подхода к исследованию объектов в области управленческой деятельности. Проявлять готовность к саморазвитию, самореализации и использованию творческого потенциала. Технологиями исследований бизнес-процессов и подготовки аналитических материалов.

Содержание дисциплины

Совершенствование управления – это необходимый элемент развития любой организации. Наибольшая эффективность управленческой деятельности зависит от научного подхода, включающего исследование объектов, выявление проблем и пути и методы их разрешения. Исследование организации управления является главным фактором научного подхода к совершенствованию деятельности менеджера. А для этого необходимо изучать методы исследования, способствующие мотивации эффективной деятельности, пониманию системы ценностей, раскрывающих творческий потенциал менеджера и его готовность к саморазвитию и самореализации. Данная дисциплина носит аналитический характер и практическую направленность, выражающиеся в способности менеджера обосновывать актуальность проведенного исследования в виде статьи или доклада.

Основные понятия исследования операций в менеджменте. Операция. Эффективность операции. Математическая модель операции. Критерии оптимальности и показатели эффективности в экстремальных организационно-экономических задачах. Дискретные случайные величины. Нормальное распределение непрерывной случайной величины. Стандартное нормальное распределение. Использование нормального распределения в качестве аппроксимации биномиального распределения. Нормальное распределение как замена распределения Пуассона. Комбинации случайных величин. Многомерные

случайные величины. Условные законы распределения Марковский случайный процесс с дискретными состояниями. Случайные процессы с дискретным и прерывным временем. Циклический процесс. Проблема оценки надежности. Надежность системы с восстановлением. Основная модель факторного анализа. Компоненты дисперсии в факторном анализе. Получение матрицы коэффициентов парной корреляции и ее преобразование. Измерение факторов. Факторный анализ и методы классификации многомерных наблюдений. Классификация задач факторного анализа и метода главных компонент. Статистический подход в методе главных компонент. Многомерное нормальное распределение как модель. Линейная модель метода главных компонент. Матрица весовых коэффициентов. Дисперсия исследуемых признаков в методе главных компонент. Кластерный анализ. Дискриминантный анализ. Измерение качества. Приложения МАИ. Использование программного обеспечения ЭВМ для решения задач с помощью метода анализа иерархий.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

«Современные деловые коммуникации»

В результате изучения дисциплины магистрант должен освоить следующие компетенции:

ОК-2 - готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;

ОПК-1 - готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности.

В результате изучения дисциплины магистрант должен:

Знать:

понятие деловых коммуникаций в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности;

виды и формы деловых коммуникаций;

критерии эффективности делового общения в управлении персоналом;

правила этики делового общения, в том числе, готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;

Уметь:

применять на практике знания по управлению деловыми коммуникациями в профессиональной деятельности;

применять на практике знания о формах деловых коммуникаций в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности;

применять на практике навыки действия в нестандартных ситуациях, умение нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.

Владеть:

навыками анализа и диагностики состояния деловых коммуникаций в организации;

технологиями устных и письменных деловых коммуникаций на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности;

навыками действия в нестандартных ситуациях, умением нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.

Содержание дисциплины

Учебная дисциплина посвящена изучению деловых коммуникаций в управлении персоналом. В первом разделе учебной дисциплины рассматриваются понятие деловых коммуникаций, особенности деловых коммуникаций в профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом, формы устных и письменных деловых коммуникаций в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности; деловой этикет и протокол специалиста по управлению персоналом.

Во втором разделе рассматриваются критерии эффективности делового общения в профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом, этика делового общения специалиста по управлению персоналом, в том числе навыки действия в нестандартных ситуациях, умение нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; управление саморазвитием в процессах деловых коммуникаций.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

«Деловой иностранный язык»

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-1 - готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности.

В результате изучения дисциплины магистрант должен:

Знать:

виды деловых писем, лексику, характерную для деловой корреспонденции; требования к составлению резюме, виды резюме; разговорные формулы этикета делового общения.

Уметь:

вести деловую переписку по форме, принятой в стране изучаемого языка; составлять резюме в зависимости от цели и вида трудоустройства; понимать монологическую речь (средний темп воспроизведения) в сфере делового общения; понимать диалогическую речь (средний темп воспроизведения) в сфере делового общения.

Владеть:

деловой лексикой и фразеологией иностранного языка; навыками деловой переписки; навыками написания резюме, сопроводительного письма, рекомендательного письма, визитной карточки; навыками написания сообщения/доклада; основами публичной речи – делать сообщения, доклады (с предварительной подготовкой); навыками устной коммуникации и применять эти навыки для делового общения.

Дисциплина «Деловой иностранный язык» направлена на приобретение и дальнейшее развитие языковой и речевой коммуникативной компетенции, необходимой для квалифицированной профессиональной деятельности в различных сферах производственной и научной работы.

Содержание дисциплины

Содержание данной дисциплины охватывает различные сферы делового общения на иностранном языке: деловую переписку в письмах, факсах и по электронной почте, устройство на работу, презентации и выступления на деловых встречах, телефонные разговоры и переговоры, а также реальные ситуации, возникающие в процессе бизнес-

коммуникации, с помощью которых формируются навыки, необходимые для достижения успеха в бизнесе.

В ходе изучения курса ведется работа над развитием всех видов речевой деятельности: обучение восприятию на слух иностранной речи, развитие основных навыков устной речи, развитие навыков общения в сфере делового сотрудничества, развитие навыков чтения, обучение основным навыкам письма, необходимым для подготовки резюме, презентации и ведения деловой переписки.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

«Теория организации и организационное поведение»

В результате изучения дисциплины студент должен овладеть компетенциями:

ОК-2 - готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;

ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

ПК-1 - способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать: основные теории организации и основы организационного поведения; этапы развития организаторской и организационно-управленческой мысли; сущностные черты организации как процесса и явления; общие характеристики социальной организации как системы, подходы к определению ее миссии и стратегии; особенности хозяйственных организаций; модели организации как объекта управления; типы организационных структур управления и принципы их формирования; виды и стадии коммуникаций и принятия решений в организации; тенденции и перспективы развития современных организаций.

Уметь: осуществлять на профессиональной основе организаторскую деятельность; формулировать цели организации и меры по их выполнению; анализировать систему управления организацией и предлагать меры по ее совершенствованию; проектировать организационную структуру управления организацией.

Владеть: навыками описания организации как объекта управления; практического применения законов и принципов организации; выбора миссии и стратегии организации; определения и классификации функций конкретной организации, их распределения между ее отдельными структурными подразделениями; построения, анализа и корректировки организационных структур управления.

Содержание дисциплины

В процессе изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» учебными целями являются первичное восприятие учебной информации об отечественном и зарубежном опыте построения организационных систем, элементов организационной культуры, ее усвоение, запоминание, а также структурирование полученных знаний и развитие интеллектуальных умений, ориентированных на способы деятельности репродуктивного характера. Посредством использования этих интеллектуальных умений достигаются узнавание ранее усвоенного материала в новых ситуациях, применение абстрактного знания в конкретных ситуациях.

Основные темы лекционных и практических занятий:

Основные концепции теории организации. Научные школы управления. Современные виды организаций. Жизненный цикл организации. Организационная культура организации

и взаимосвязь с корпоративной культурой. Теории мотивации: теория справедливости. Теория У. Оучи. Двухфакторная модель Херцберга.

Личность и организация. Поведение индивида. Формирование группового поведения в организации. Психология малой группы и ее влияние на характеристики организации. Лидерство в организации. Коммуникативное поведение в организации. Управление поведением в организации.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ «Поведенческие школы управления»

В результате освоения дисциплины магистрант должен овладеть профессиональной компетенцией

ПК-1- способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

В результате изучения дисциплины магистрант должен:

Знать: теоретические основы управленческой деятельности, методологические подходы и школы управленческой деятельности; специфические особенности управления человеческими ресурсами, как методологической проблемой.

Уметь: применять теоретико-методологические принципы к принятию управленческих решений;

распознавать особенности подходов к проблеме управления персоналом с учетом принципов поведенческих школ управления

Владеть:

методологией принятия решений на основе базовых подходов поведенческих школ управления;

навыками адаптации зарубежного опыта управления человеческими ресурсами к ситуациям на российских предприятиях

Содержание дисциплины

Основные категории и понятия, используемые в менеджменте. Характеристика важнейших функций менеджмента и основных элементов управленческого процесса. Различные подходы изучению управления и менеджмента. Основные закономерности, тенденции в развитии управленческой мысли. Особенности эволюции хозяйства ведущих стран мира, обусловившие формирование новых идей в сфере управления в конце XIX – начале XX века. Общая характеристика воззрений представителей школы научного управления. Теоретики и практики – последователи школы научного управления. Творческое наследие Ф.У.Тейлора. и основные положения тейлоризма. Теоретические воззрения Г.Л.Ганнта, Ф. и Л. Гилбрет. Особенности взглядов Г.Форда и основные положения концепции «фордизма». Вклад Г.Эмерсона в развитие идей классической школы управления. Развитие теории управления в работах представителей административной школы менеджмента. Теоретические воззрения А.Файоля. Роль школы человеческих отношений в развитии теории менеджмента. Теория и практика «человеческих отношений» в работах Э.Мэйо. Теоретические взгляды Г.Мюнстерберга. «Хоторнские эксперименты», их значение для развития управленческой теории и практики. Теоретические воззрения М.П.Фоллетт. Вклад Д.Макгрегора в развитие идей поведенческой школы. Теоретическое наследие А.Маслоу. Главные представители отечественной школы: А.К.Гастев, П.М.Керженцев, А.А.Богданов. Их вклад в развитие теории управления. Характерные черты и недостатки советской системы управления.

Отечественная школа управления и теоретические воззрения О.А.Ерманского. Теория и практика управления в условиях планового хозяйства. Вклад П.Друкера, Т.Питерса в развитие мировой управленческой мысли. Теоретические работы С.Н.Паркинсона и их значение для развития теории управления. Развитие современной теории управления и задачи менеджмента в XXI веке.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ «Обучение персонала (дополнительное профессиональное образование)»

В результате изучения дисциплины студент должен овладеть компетенциями:

ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-10 - способность разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, а также применять современные методы и методики в процессе их преподавания ()

В результате изучения дисциплины магистрант должен:

Знать:

особенности организации и реализации программ обучения персонала, в том числе особенности разработки и реализации программ дополнительного профессионального образования

методы оценки эффективности обучения в системе дополнительного профессионального образования

современные методы и технологии дополнительного профессионального обучения

практику корпоративного профессионального обучения персонала на предприятиях Российской Федерации и других стран

Уметь:

использовать современные образовательные технологии в процессе преподавания;

осуществлять выбор современных методов и методик преподавания с учетом особенностей дополнительного профессионального образования и обучаемого контингента

оценивать эффективность системы обучения персонала в компании

осуществлять обучение персонала с учетом социальных, личностных, культурных и иных различий персонала.

Владеть:

навыками совместной работы в социально разнородном коллективе в процессе учебной деятельности в рамках дополнительного профессионального образования

навыками разработки учебных программ дополнительного профессионального обучения и методического обеспечения управленческих дисциплин

навыками применения современных методов и методик в процессе преподавания толерантностью при проведении обучения, тренингов.

Содержание дисциплины

Обучение персонала.

Системный и процессный подходы к обучению. Направления, виды и формы обучения персонала. Особенности организации и реализации программ обучения персонала. Направления работы при организации и проведении обучения персонала. Оценка эффективности обучения персонала.

Дополнительное профессиональное образование как вид обучения персонала.

Профессиональное обучение как элемент системы развития персонала. Цели дополнительного профессионального обучения. Роль дополнительного профессионального обучения персонала в общей системе повышения эффективности организации. Современные методы и технологии дополнительного профессионального обучения. Практика корпоративного профессионального обучения персонала на предприятиях Европы (Германия, Франция, Швеция и т.д.).

Виды и технологии обучения персонала: симуляторы, наставничество, ротации, стажировки, тренинги, обучение на рабочем месте, дуальное обучение. Оценка результатов обучения. Оценка эффективности программ обучения, обучаемости. Результативность обучения и профессиональная мобильность персонала.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ «Управление человеческими ресурсами»

В результате изучения дисциплины студент должен освоить следующие компетенции:

ПК-1 - способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;

ПК-2 - способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию;

ПК-5 – владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.

В результате освоения дисциплины магистрант должен:

Знать:

теоретические и методологические основы управления человеческими ресурсами в организации, подразделении, группе (команде) сотрудников;

основы стратегического управления человеческими ресурсами, корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений;

методы экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.

Уметь:

применять на практике теоретические и методологические основы управления человеческими ресурсами в организации, подразделении, группе (команде) сотрудников;

разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию;

применять методы экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.

Владеть:

навыками управления человеческими ресурсами в организации, подразделении, группе (команде) сотрудников;

навыками разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию;

методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.

Содержание дисциплины

Учебная дисциплина посвящена изучению деловых коммуникаций в управлении персоналом. В первом разделе учебной дисциплины рассматриваются предмет, цели и

задачи управления человеческими ресурсами, понятийный аппарат учебной дисциплины. Особое внимание уделяется построению системы управления человеческими ресурсами в организации: рассматриваются основные технологии формирования человеческих ресурсов, сохранения и использования человеческих ресурсов и развития человеческих ресурсов. Отдельная тема посвящена разработке корпоративной стратегии, программ организационного развития и изменений.

Во втором разделе учебной дисциплины, в соответствии с формируемыми у обучающихся компетенциями, изучаются методы экономического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ «Управление трудовыми ресурсами региона»

В результате изучения дисциплины студент должен овладеть компетенциями:
ПК-1 - способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;
владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических
ПК-5 - агентов и рынков в глобальной среде.

В результате изучения дисциплины магистрант должен:

Знать:

особенности поведения экономических агентов на региональных рынках труда
сущность и механизм управления трудовыми ресурсами региона
факторы управления трудовыми ресурсами
функции государственного регулирования рынка труда и занятости
международный опыт управления трудовыми ресурсами и занятости населения

Уметь:

применять инструменты экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов на региональных рынках труда
анализировать влияние движения населения на численность и состав трудовых ресурсов
разрабатывать мероприятия по защите высвобожденных работников и применять их на практике

Владеть:

методами управления трудовыми ресурсами региона
навыками анализа влияния движения населения на численность и состав трудовых ресурсов региона
инструментами обеспечения занятости на предприятиях.

Содержание дисциплины

Сущность понятий «трудовые ресурсы» и «рабочая сила». Группы населения в зависимости от возрастной структуры. Международная организация труда (МОТ): цели, задачи, функции функционирования. Классификация трудовых ресурсов по системе МОТ. Условия признания граждан занятыми и безработными. Структура и динамика экономически активного населения в России. Отраслевая структура занятости в России. Профессионально-квалификационная структура рабочей силы. Особенности структуры занятости в развитых странах. Понятие «трудовой потенциал страны» и факторы, его определяющие. Воспроизводство рабочей силы. Миграция как параметр, формирующий воспроизводство рабочей силы. Особенности миграционной политики России. Резервы труда: понятие и определяющие факторы. Сущность государственной демографической политики. Принципы формирования и реализации социальных резервов трудовой деятельности. Качество трудовой жизни как критерий социально-трудовых отношений на

предприятия. Модели трудовой деятельности человека с позиций различных экономических школ. Факторы формирования трудовой деятельности. Сущность понятия «рынок труда». Сущность категории «занятость». Действие законов спроса и предложения на рынке труда. Факторы, влияющие на состояние рынка труда. Сущность и виды безработицы. Фрикционная безработица. Структурная безработица. Циклическая безработица. Естественная норма безработицы. Проблемы измерения безработицы. Потери от безработицы. Связь между занятостью и объемом производства. Закон Оукена. Связь между занятостью и заработной платой. Зависимость между ценами и заработной платой. Емкость рынка трудовых ресурсов. Способы расчета емкости рынка трудовых ресурсов. Сегментация рынка труда. Основные направления государственного регулирования рынка труда. Социальное партнерство. Программы по стимулированию роста занятости. Подготовка и переподготовка кадров. Программы содействия найму рабочей силы. Социальное страхование от безработицы. Теоретические концепции занятости: неоклассический подход; кейнсианский подход; монетаристская модель; институциональный подход.

Современные черты рынка труда в России. Распределение занятых по отраслям экономики. Процессы притока и оттока безработных. Продолжительность безработицы. Особенности территориального распределения безработицы в России. Уровень, структура и динамика заработной платы в России. Структура затрат российских предприятий на рабочую силу. Общая структура потоков на рынке труда. Характеристики институциональной гибкости рынка труда. Вынужденная неполная занятость. Вторичная и неформальная занятость. Скрытая оплата труда. Структура фонда заработной платы в России. Роль профсоюзов на российском рынке труда. Организация труда в России: проблемы и перспективы. Редукция труда на современном этапе экономического развития России.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ «Организационная психология»

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование поэтапно следующих компетенций:

ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-1- способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

ПК-2 - способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию;

В результате освоения дисциплины магистрант должен:

Знать:

организационно-психологические основы управленческой деятельности;
психологические аспекты управление трудовыми отношениями
особенности поведения персонала, индивидов и групп
особенности поведения людей в ситуации изменений

Уметь:

осуществлять управление ситуациями организационного развития, нести социальную ответственность за принятые решения в части управления ими;
управлять группами (командами) сотрудников, предотвращая конфликтные ситуации на основе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий
управлять поведением людей

Владеть:

навыками оказания управленческого воздействия на человека;
навыками разрешения проблем посредством применения различных технологий;
навыками управления изменениями, мотивацией персонала, индивидуальными траекториями поведения персонала в организации
навыками управления проектами и сетями на основе технологий регулирования управленческой деятельности;
оптимизировать организационно-управленческую и психологическую составляющую труда

Содержание дисциплины

Организационная психология и управление персоналом. Организационная психология и психология труда. История организационной психологии. Классификация методов организационной психологии. Особенности применения методов наблюдения и эксперимента организационной психологии в управлении персоналом. Классификация тестов, используемых в различных структурах организации: тесты способностей, личностные оценки, тесты профессионально значимых умений.

Персонал организации: набор, отбор и распределение сотрудников. Текущность кадров как проблема оргпсихологии. Формирование и распределение штата. Общий обзор методов обучения сотрудников. Развивающее обучение и развитие карьеры. Деятельность организации и социализация сотрудников.

Проблема мотивации в организационной психологии. Удовлетворенность работой: значение и измерение. Абсентеизм, текучесть кадров и преданность организации. Психологический подход к планированию работы. Стресс, стрессоры в производственной среде.

Организация как предмет организационной психологии. Управление организацией. Психологические основы жизнедеятельности организации. Социальная система и коммуникативные связи организации. Организационный климат. Организационная культура. Психологические основы управления организационной культурой.

Влияние группы на индивидуальное поведение, установки работников и принятие решений. Групповая сплоченность. Влияние группы на выполнение и удовлетворенность работой. Внутригрупповые процессы. Макро и микрофакторы среды группы. Лидерство в организации. Проблема лидерства в психологии. Основные подходы к исследованию лидерства в организации: характерологический подход, поведенческий подход, вероятностный подход. Суперлидерство. Топ-менеджеры организации как предмет изучения организационной психологии.

Психологическое сопровождение изменений и развития организации. Особенности психологического сопровождения на разных этапах развития организации. Организационное развитие и ценности. Модели изменений. Оценка мероприятий по организационному развитию.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ «Информационные технологии в управлении персоналом»

В результате изучения дисциплины студент должен овладеть компетенцией:

– ПК-4 - способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

современные компьютерные технологии, применяемые при решении профессиональных задач;

классификацию и общую характеристику различных типов программного обеспечения и информационных ресурсов, используемых для поддержки различных видов профессиональной деятельности.

Уметь:

самостоятельно использовать компьютерные технологии для решения различных профессиональных задач;

выбирать и самостоятельно осваивать новые средства компьютерных технологий для решения различных профессиональных задач;

использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами;

готовить аналитические материалы.

Владеть:

методами и приемами использования количественных и качественных методов для проведения прикладных исследований в профессиональной деятельности.

Содержание дисциплины

Основные направления использования информационных технологий для поддержки различных видов деятельности менеджера по управлению персоналом. Классификация программных средств и информационных ресурсов, используемых в профессиональной деятельности менеджера по управлению персоналом. Возможности, особенности использования, перспективы развития средств информационной поддержки деятельности менеджера по управлению персоналом. Информационные ресурсы сети Интернет: информационно-аналитические порталы, специализированные сайты, виртуальные библиотеки, электронные журналы.

Возможности, особенности использования, перспективы развития средств поддержки диагностической работы менеджера по управлению персоналом. Компьютерные тестовые методики. Системы компьютерной диагностики закрытого и открытого типа. Модули тестирования, батарея методик, интерпретация результатов, модификация и конструирование новых методик. Средства статистической обработки данных диагностики.

Возможности, особенности использования, перспективы развития средств поддержки деятельности менеджера по управлению персоналом. Презентационные материалы. Средства разработки презентационных материалов.

Возможности, особенности использования, перспективы развития средств обеспечения процесса профессионального общения менеджера по управлению персоналом, обмена опытом и повышения профессиональной компетентности. Виртуальные методические объединения. Форумы. Телеконференции. Телекоммуникационные проекты. Рассылки.

Возможности, особенности использования, перспективы развития средств поддержки и оптимизации организации деятельности менеджера по управлению персоналом. Электронные органайзеры. Электронная книга менеджера по управлению персоналом: учет различных видов работ: диагностическая работа; групповые и индивидуальные консультации, групповая и индивидуальная коррекционная развивающая работа; статистический отчет; экспертная деятельность; каталог используемых методик и программ.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ «Современные технологии управления»

В результате изучения дисциплины студент должен овладеть компетенциями:

ОПК-2 - готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-2 - способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

В результате изучения дисциплины магистрант должен:

Знать:

особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива; этические нормы общения с коллегами и партнерами

способы, методику руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

содержание основных категорий и этапов управленческой деятельности в организации, функционирующей в условиях конкурентных экономических отношений

типы и виды планирования на предприятии, состав и структуру планов предприятия, содержание и принципы проведения стратегического анализа

принципы разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и изменений.

Уметь:

строить межличностные отношения и работать в группе, организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий

определять методы руководства в сфере своей профессиональной деятельности толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, применять методы воздействия на персонал с целью мотивации к выполнению поставленных задач

управлять организациями, подразделениями; экономически правильно формулировать постановку задач и конкретно формализовать в виде соответствующей экономико-управленческой модели на основе положений экономического анализа и показателей

осуществлять анализ внутренней и внешней среды предприятия, устанавливать тактические цели деятельности компании, разрабатывать стратегические направления развития организации

разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

Владеть:

навыками делового общения в профессиональной среде, навыками руководства коллективом

навыками анализа проблемных ситуаций, формулирования проблем и нахождения путей их решения, использования индивидуального подхода к каждому члену коллектива, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в своем коллективе

способностью разрабатывать программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

методами разработки планов развития предприятия, методами планирования и использования ресурсов предприятия, методами управления изменениями.

Содержание дисциплины

Технологии управления как элементы механизма управления. Социальная технология – важнейший элемент механизма управления. Современные технологии и методики управления. Модели, формы и виды управленческих технологий. Конкурентные преимущества, факторы успеха и практическая ценность интегрированной технологии управления предприятием.

Стратегии организационных изменений. Сущность организационных изменений. Технологии поддержки изменений в организациях. Виды стратегий осуществления изменений и основные принципы управления процессом изменений.

Руководство коллективом в профессиональной деятельности. Технологии формирования культуры организации. Современный стиль руководства. Технологии управления социальными конфликтами, формирования и использования интеллектуального капитала. Проблемы командной работы при внедрении новых технологий управления.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ «Управление безопасностью труда»

В результате освоения дисциплины магистрант должен овладеть профессиональной компетенцией:

ПК-1 - способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

Процесс освоения дисциплины в сфере управления безопасностью труда направлен на формирование поэтапно следующих компетенций:

Знать:

основные технологии управления подразделениями сотрудников с точки зрения безопасности процессов, организации производства;
модели управления опасными проектами, группами персонала в условиях вредных производств;

Уметь:

разрабатывать и оценивать планы, проекты с учетом нормативно-правовых, ресурсных, административных и иных ограничений трудовой деятельности персонала;
применять подходы к управлению при разработке проектов по обеспечению безопасности персонала;

Владеть:

современными методами организации малого коллектива для реализации экономических проектов при безопасных условиях труда;
навыками управления охраной труда и предупреждением потенциальных вредных воздействий на персонал при реализации проектной деятельности в организации.

Содержание дисциплины

Введение в дисциплину. Актуальность изучения проблем безопасности труда. Объект и предмет изучения дисциплины, задачи дисциплины. Проблемы безопасности

труда в современных условиях хозяйствования в России. Основные направления государственной политики в области безопасности труда.

Система управления охраной труда (СУОТ). Методология управления безопасностью труда в организации. Угроза безопасности организации. Основные направления безопасности организации. Основные понятия безопасности труда персонала. Задачи обеспечения безопасности труда Общие требования, предъявляемые к организации безопасности труда персонала.

Персонал как объект обеспечения безопасности труда. Профессиональные риски. Психофизиологическая адаптация к условиям профессиональной деятельности. Понятие режимов труда и отдыха персонала. Психофизиологические компоненты работоспособности персонала. Виды дисциплинарных отношений: охранительные, поощрительные, воспитательные, организационные. Коллективные договоры и соглашения по охране труда.

Основные вредные производственные факторы условий труда; профессиональные заболевания и производственный травматизм. Влияние на организм человека и на производительность труда производственной среды Принципы нормирования параметров микроклимата в помещениях. Основные способы нормализации микроклимата. Методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний.

Управление безопасностью труда в организации. Организация службы безопасности и охраны труда персонала. Функции управления безопасностью труда. Распределение обязанностей по безопасности труда между должностными лицами в организации. Инструктирование персонала по безопасности труда; пропаганда безопасности труда в организации и формирование культуры труда.

Технологии управления безопасностью труда. Выделение работ с повышенными требованиями к их проведению. Определение опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах. Предоставление льгот и компенсаций за работу во вредных и тяжелых условиях труда и разработка мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда. Обучение персонала безопасности труда и проверка знания требований охраны труда и техники безопасности.

Специальная оценка условий труда (СОУТ). Эффективность мероприятий по безопасности труда персонала. Обеспечение экономической заинтересованности работодателя в улучшении условий труда и внедрении более совершенных средств охраны труда. Обеспечение экономической ответственности работодателя за нарушение требований безопасности и охраны труда. Затраты на компенсации за работу во вредных и/или опасных условиях труда. Затраты по возмещению вреда пострадавшим. Зарубежный опыт обеспечения и экономической оценки охраны труда. Оценка и управление производственным риском.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ «Маркетинг персонала»

В результате изучения дисциплины студент должен овладеть компетенции:
ПК-4 – способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения;

В результате изучения дисциплины «Маркетинг персонала» обучающийся должен:

Знать:

основы проведения прикладных исследований;
основы управления бизнес-процессами;
основы разработки и внедрения методов маркетингового исследования и анализа.

Уметь:

разрабатывать и реализовывать аналитические материалы по результатам применения количественных и качественных методов;

формулировать и внедрять прикладные исследования в управлении бизнес-процессами.

Владеть:

составлением аналитических материалов по результатам исследований;

методами маркетинговых исследований и анализа поведения экономических агентов, исследования рынка рабочей силы.

Содержание дисциплины

Типы маркетинговой информации и источники её получения. Направления и содержание маркетинговых исследований. Выбор объектов исследований. Разработка выборочного плана и определение объёма выборки. Процесс маркетинговых исследований (определение проблемы и целей исследования; разработка плана исследований; реализация плана исследований; интерпретация полученных результатов исследования и доведение их до руководства). Внешняя среда предприятия. Характеристика основных элементов микро- и макросреды. Методика STEP-анализа. Качественные и количественные методы проведения SWOT-анализа. Этапы оценки потребности в персонале. Проработка функциональной структуры управления. Определение нормативов трудоемкости. Определение количества временных и стоимостных ресурсов, необходимых для реализации функциональных обязанностей каждой отдельной должности. Порядок описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня. Цель должности. Место должности в рамках организационной структуры. Руководство, подчинение, замещение сотрудника. Требования к сотруднику: образование, специальность, знания, навыки, опыт работы. Должностные обязанности сотрудника. Формы отчетности. Критерии эффективности труда. Взаимодействие внутри организации. Взаимодействие с внешними структурами. Права. Ответственность. Критерии подбора и расстановки персонала. Анализ и контроль эффективности распределения трудовых ресурсов организации по должностным позициям.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**«Управление бизнес-процессами»**

В результате изучения дисциплины студент должен овладеть компетенции:
ПК-5 – владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.

В результате изучения дисциплины « Управление бизнес - процессами» обучающийся должен:

Знать:

основы управления бизнес-процессами;

основы разработки и внедрения методов экономического и стратегического анализа.

Уметь:

формулировать и внедрять прикладные исследования в управлении бизнес-процессами.

Владеть:

методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.

Содержание дисциплины

Подходы к управлению организацией. Система терминов процессного подхода. Бизнес-процессы: основные понятия и определения. Классификация бизнес-процессов. Правила, особенности и методика выделения процессов в организации. Методика документирования бизнес-процессов. Система документации процесса. Моделирование и описание бизнес-процессов. Характеристика методик моделирования бизнес-процессов. Сравнительная характеристика «плоских» и «объемных» моделей процессов. Особенности описания неопределенных процессов. Анализ бизнес-процессов, измерение их показателей. Методы анализа процессов и их выбор. Мониторинг и контроль параметров процесса. Проектирование бизнес-процессов. Совершенствование бизнес-процессов. Стандартизация бизнес-процессов. Обеспечение качества бизнес-процессов в организации. Декомпозиция процессов. Сеть бизнес-процессов организации. Определение размера и количества бизнес-процессов. Взаимосвязь между выделением бизнес-процессов и центров финансового учета. Методология функционального моделирования IDEF. Моделирование потоков данных. Имитационное моделирование. Методы описания процессов: карта процесса, сетевой график. Игровые методы управления процессами в условиях неопределенности. Характеристики бизнес-процесса. Статистический контроль процессов (SPC). Виды статистического контроля. Традиционные методы статистического контроля. Анализ стабильности и точности процессов. Анализ надежности процессов. Статистический приемочный контроль. Классификация затрат на обеспечение качества бизнес-процессов. Управление ресурсами при стандартизации бизнес-процессов.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ «Управление организационной культурой»

В результате изучения дисциплины студент должен овладеть компетенцией:
ПК-1 - способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

задачи и функции организационной культуры
роль организационной культуры в процессе организационных изменений и управления
сущность, функции и механизмы развития организационной культуры
сущность и этапы управления организационной культурой;

Уметь:

разрабатывать локальные нормативные акты, регламентирующие поведение персонала, в т.ч. в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;
проводить диагностику состояния и типа организационной культуры;
разрабатывать стратегию развития организационной культуры с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий;
управлять изменениями организационной культуры в коллективе;

Владеть:

методиками разработки локальных нормативных актов, регламентирующих поведение персонала, методами управления посредством управления организационной культурой;
методиками диагностики состояния и типа организационной культуры, разработки стратегии развития организационной культуры;

административными, экономическими и социально-психологическими методами управления организационной культурой.

Содержание дисциплины

Организационная культура. Сущность, структура и функции.

Организационная культура как средство управления организацией, ее структурными подразделениями и группами персонала. Управление организационной культурой.

Методы формирования и поддержания организационной культуры. Проблемы и методы поддержания организационной культуры. Кодексы корпоративной культуры, система организационных ритуалов, фирменный стиль и его составляющие, корпоративные стандарты поведения. Инструменты внутреннего PR в поддержании организационной культуры.

Проблемы изменения организационной культуры. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры. Многонациональные и глобальные компании. «Культурный шок»: сущность, причины возникновения, цикл. Проблемы изменения организационной культуры при слиянии (поглощении) организаций. Сопротивление изменениям организационной культуры, его причины, факторы, определяющие силу сопротивления.

Методы изменения организационной культуры. Особенности методов, используемых на разных стадиях развития организации. Взаимосвязь изменения организационной культуры и изменения поведения персонала. Методы преодоления сопротивления изменениям организационной культуры

Организация управления развитием организационной культуры. Сущность и этапы процесса управления развитием организационной культуры. Принципы управления развитием организационной культуры. Методологические проблемы диагностики культуры. Основные методы диагностики организационной культуры. Примеры конкретных методик диагностики. Система управления функционированием и развитием организационной культуры. Разработка программы развития организационной культуры. Управление развитием организационной культуры как функция специалистов по управлению персоналом.

Управление социально-психологическим климатом коллектива, конфликтами и стрессами.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ «Управление человеческим капиталом»

В результате изучения дисциплины студент должен овладеть компетенциями: ПК-3 – способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

основные понятия функционирования и управления человеческим капиталом;
основные теории человеческого капитала;
особенности человеческого капитала аграрной сферы;
проблемы функционирования человеческого капитала;
классификационные признаки человеческого капитала.

Уметь:

применять понятийный аппарат управления человеческим капиталом;
выполнять анализ состояния человеческого капитала организаций и условий его функционирования;

анализировать процессы, происходящие в системе управления человеческим капиталом;
применять методы управления человеческим капиталом;
оценивать финансовые вложения в человеческий ресурс и оценивать их стратегическое значение.

Владеть:

навыками управления человеческим капиталом, в котором стратегия имеет преимущество над тактикой;
методами управления корпоративными финансами с целью повышения эффективности человеческого капитала;
технологией и методами формирования человеческого капитала;
навыками управленческого мышления для выработки системного, целостного взгляда на проблемы формирования человеческого капитала.

Содержание дисциплины

Управление человеческим капиталом сочетает в себе современные технологии с передовой методологией формирования, управления и развития человеческого капитала для достижения и поддержания конкурентных преимуществ. Под «управлением человеческого капитала» понимаются кадровые услуги, подбор персонала, оценка человеческого капитала, проверка услуг, управление талантами, управление персоналом, аутсорсинг, программное обеспечение решений управления человеческим капиталом. Под «управлением человеческого капитала» понимается практика, процессы и системы, которые используются для управления и развития сотрудников организации («активы»). В управлении человеческий компонент — самый обременительный из всех активов с одной стороны, а с другой — люди — единственный элемент, обладающий способностью производить стоимость продукта. Производительность человеческого капитала организации не всегда предсказуема, и находится под контролем работодателя. В основе практики управления человеческим капиталом лежит убеждение того, что рабочая сила является частью капитала компании, как и другие активы, такие как земля, здания и оборудование. Успешное управление человеческим капиталом обычно начинается с процесса поиска и найма рабочей силы.

Концепция управления человеческим капиталом отличается от традиционной концепции управления персоналом тем, что под управлением персонала понимается набор персонала, расчет заработной платы, пособий, и других фундаментальных аспектов трудовых отношений. В динамично развивающихся организациях осознают необходимость преобразования традиционных функций управления персоналом, человеческих ресурсов и создают среду управления человеческим капиталом организации, которая использовала бы рабочую силу, человеческий капитал как инструмент конкурентной борьбы. Принципы управления человеческим капиталом связаны с инновационной деятельностью. Создание мощного человеческого капитала требует от компании стратегии фактов, мер и процессов для большей отдачи от своих сотрудников.

Применение новых технологических решений является катализатором для появления новых подходов и методов управления человеческим капиталом.

Бизнес-модель предприятия и стратегия человеческого капитала должны совпадать. Человеческий капитал необходимо рассматривать как стоимость актива, а не расходы, которые нуждаются в оптимизации.

Методы и технологии управления человеческим капиталом
Измерения и управление человеческим капиталом становится искусством, частью науки. Управление человеческим капиталом состоит из команд, которые сосредоточены на привлечении, развитии, сохранении и управлении персонала.

Методы управления человеческим капиталом в корпоративной среде включают в себя:

- управление по целям,
- содействие личностному развитию каждого сотрудника для улучшения совместной работы,
- объединение целей каждого отдельного сотрудника с целями организации.

Основные методы и технологии управления человеческим капиталом состоят из:

- концептуальных вопросов управления персоналом;
- управления талантами, талант является единственным устойчивым преимуществом в глобальной экономике знаний, в комплексной стратегии и практики управления талантами;
- мотивации и оценки персонала;
- правовых аспектов трудовых отношений;
- обучения, развития персонала;
- отбора, найма, адаптации персонала;
- стратегии HR.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ «Оценка эффективности человеческого ресурса»

В результате изучения дисциплины студент должен овладеть компетенцией:
ПК-5 – владение методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

теории человеческих ресурсов
основные понятия человеческих ресурсов, показатели их оценки;
особенности и состав человеческих ресурсов, критерии измерений;
факторы, влияющие на человеческие ресурсы организаций;
методы оценки эффективности использования человеческих ресурсов, в том числе как стратегического ресурса.

Уметь:

разумно распределять человеческие ресурсы;
применять понятийный аппарат управления человеческими ресурсами в профессиональной деятельности;
выполнять анализ состояния и использования человеческих ресурсов в экономическом и стратегическом плане;
ориентироваться в ситуациях по управлению и оценке человеческих ресурсов организаций;
применять методы управления человеческими ресурсами аграрной сферы, методы оценки эффективности использования данных ресурсов.

Владеть:

навыками управления человеческими ресурсами, в котором стратегия имеет преимущества над тактикой;
технологией и методами управления человеческими ресурсами, оценки эффективности использования данных ресурсов организаций;
навыками мышления для выработки системного взгляда на проблемы для принятий решений по управлению человеческими ресурсами;
навыками применения критериев и технологий оценки человеческого потенциала в организации.

Содержание дисциплины

Теории человеческих ресурсов. Основные понятия человеческих ресурсов, показатели их оценки. Особенности и состав человеческих ресурсов, критерии измерений; факторы, влияющие на человеческие ресурсы организаций; методы оценки эффективности использования человеческих ресурсов.

Особенности методов оценки и применения методов управления человеческими ресурсами аграрной сферы, методы оценки эффективности использования данных ресурсов.

Технологии и методы управления человеческими ресурсами с точки зрения оценки эффективности использования данных ресурсов организаций;

Человеческий капитал: понятие и навыки оценки. Навыки применения критериев и технологий оценки человеческого потенциала в организации.