



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

Наименование дисциплины		Аудит трудовых ресурсов			
Курс(ы)	1	Семестр(ы)	2	Трудоемкость	2 з.е. (72 ч)
Формы промежуточной аттестации				зачет	
Место дисциплины в структуре ОП					
<p>Дисциплина «Аудит трудовых ресурсов» в соответствии с Федеральным Государственным Образовательным Стандартом Высшего Образования по направлению подготовки 38.04.02. Менеджмент (уровень высшего образования «магистр») входит в вариативную часть основной образовательной программы магистратуры и является дисциплиной по выбору.</p> <p>Эффективное освоение дисциплины «Аудит трудовых ресурсов» предполагает наличие у студентов базовых знаний по таким дисциплинам образовательной программы магистратуры по направлению «Менеджмент» профиль «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации», «Бюджетирование расходов на персонал», «Методология и методика оценки трудового потенциала предприятия», «Экономические основы формирования человеческого капитала».</p>					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
Компетенции, формированию которых способствует данная дисциплина готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2); способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1); способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4).					
Планируемые результаты обучения					
Знать: - место аудита в системе управления персоналом организации; - процесс и области проведения аудита трудовых ресурсов; - порядок составления и содержание аудиторского заключения. Уметь: - оценивать эффективность деятельности трудовых ресурсов организаций; - анализировать трудовые показатели деятельности персонала; - оценивать затраты на проведение аудита трудовых ресурсов. Владеть: - методами и приемами анализа трудовых показателей, выявления резервов повышения производительности труда и оценки социально-экономической эффективности организации; - методами оценки организационных и социально-экономических факторов повышения производительности труда, улучшения использования трудового потенциала и трудовых ресурсов.					
Основное содержание дисциплины (перечислить разделы, основные темы)					
Тема 1. Аудит эффективности использования трудовых ресурсов Тема 2. Теоретические взгляды на вопрос производительности и эффективности использования трудовых ресурсов Тема 3. Факторы, влияющие на трудовые показатели, критерии оценки и направления, способствующие повышению эффективности использования трудовых ресурсов					



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

Тема 4. Методика проведения аудита трудовых ресурсов
Тема 5. Этапы и методы процесса аудита трудовых ресурсов
Тема 6. Система показателей для анализа эффективности использования трудовых ресурсов и мероприятия по повышению эффективности
Обеспечивающая кафедра
Социологии и управления персоналом



Наименование дисциплины		Бюджетирование расходов на персонал			
Курс(ы)	2	Семестр(ы)	1	Трудоемкость	2 з.е. (72 ч)
Формы промежуточной аттестации				зачет	
Место дисциплины в структуре ОП					
<p>Дисциплина «Бюджетирование расходов на персонал» в соответствии с Федеральным Государственным Образовательным Стандартом Высшего Образования по направлению подготовки 38.04.02. Менеджмент (уровень высшего образования «магистр») входит в вариативную часть основной образовательной программы магистратуры.</p> <p>Эффективное освоение дисциплины «Бюджетирование расходов на персонал» предполагает наличие у студентов базовых знаний по таким дисциплинам образовательной программы бакалавриата по направлению «Менеджмент» профиль «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации», «Государственная политика по развитию человеческого капитала», «Концепция непрерывного образования в стратегии человеческого капитала», «Экономические основы формирования человеческого капитала».</p>					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
<p>способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);</p> <p>способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач (ПК-3);</p> <p>способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4).</p>					
Планируемые результаты обучения					
<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- форматы планов по работе с персоналом;- важнейшие статьи затрат на персонал;- полномочия и ответственность HR-менеджера. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- реализовывать и контролировать исполнение бюджета расходов на персонал;- производить сбор информации от руководителей. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- методологией формирования бюджета расходов на персонал;- навыками ведения групповых работ и дискуссий;- навыками защиты собственного бюджета для менеджера по персоналу.					
Основное содержание дисциплины (перечислить разделы, основные темы)					
Тема 1. Технология разработки бюджета на персонал Тема 2. Определение статей расходов на персонал Тема 3. Разработка форматов кадрового планирования Тема 4. Составление проектов кадрового планирования Тема 5. Разработка бюджета расходов на персонал Тема 6. Результаты применения технологии бюджетирования					
Обеспечивающая кафедра					
Социологии и управления персоналом					



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

Наименование дисциплины		Государственная политика по развитию человеческого капитала			
Курс(ы)	1	Семестр(ы)	1	Трудоемкость	4 з.е. (144 ч.)
Формы промежуточной аттестации				экзамен	
Место дисциплины в структуре ОП					
<p>Дисциплина включена в вариативную часть учебного плана. Она читается на первом курсе обучения в магистратуре.</p> <p>Магистр, приступающий к изучению данной дисциплины, должен обладать знаниями в объеме курсов управления персоналом, социологии управления, основ кадровой политики, управления социальным развитием персонала, обладать навыками работы с ПК, навыками проектной методологии.</p>					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
<p>Процесс освоения дисциплины направлен на развитие следующего комплекса общекультурных и профессиональных компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none">- способности управлять процессом формирования ценностей, необходимых для формирования человеческого капитала организации (ОПК-2);- способности экономического и стратегического анализа процессов формирования человеческого капитала в глобальной среде (ПК-5);- способности обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-7).					
Планируемые результаты обучения					
<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- методы управления процессом формирования ценностей, необходимых для формирования человеческого капитала организации (ОПК-2);- методы экономического и стратегического анализа процессов формирования человеческого капитала в глобальной среде (ПК-5);- основные этапы обобщения и обработки информации (ПК-7). <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- применять методы управления процессом формирования ценностей, необходимых для формирования человеческого капитала организации (ОПК-2);- отбирать методы экономического и стратегического анализа процессов формирования человеческого капитала в глобальной среде (ПК-5);- обобщать и уточнять информацию, полученную отечественными и зарубежными исследователями (ПК-7). <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- методами управления процессом формирования ценностей, необходимых для формирования человеческого капитала организации (ОПК-2);- методами экономического и стратегического анализа процессов формирования человеческого капитала в глобальной среде (ПК-5);- навыками системно-синергетического подхода обработки информации, полученной отечественными и зарубежными исследователями (ПК-7).					
Основное содержание дисциплины (перечислить разделы, основные темы)					
<p>Теория создания и развития человеческого капитала. Методология исследования человеческого капитала. Структура и фонды человеческого капитала. Факторы, влияющие на формирование и стоимость человеческого капитала. Роль государства в развитии человеческого капитала. Инвестиции государства в сферы образования, науки,</p>					



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

здравоохранения. Концепция здоровосбережения. Демографическая политика.

Человеческий капитал как ключевой ресурс развития государства. Государственная политика по развитию человеческого капитала на рынке труда. Профессиональные стандарты. Программно-целевой и комплексный подходы при разработке стратегии развития человеческого капитала. Стратегии развития человеческого капитала в XXI веке.

Обеспечивающая кафедра

Кафедра социологии и управления персоналом



Наименование дисциплины		Демографическая политика и ее роль в формировании человеческого капитала			
Курс(ы)	1	Семестр(ы)	2	Трудоемкость	3 з.е. (108 ч)
Формы промежуточной аттестации				Зачет	
Место дисциплины в структуре ОП					
<p>Б1.В.ДВ.4 Дисциплина находится в базовой части и является дисциплиной по выбору. Дисциплина читается во втором семестре обучения после освоения дисциплин Государственная политика по развитию человеческого капитала. Качество и уровень жизни населения. Проблемы социального обеспечения и страхования. Экономические основы формирования человеческого капитала.</p> <p>Дисциплина необходима для дальнейшего освоения курсов Стратегия и тактика развития персонала в организации. Проблемы качества рабочей силы и формирования компетенций. Формирование команды. Формирование профессиональных коммуникаций в организации.</p>					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
<p>ОПК-3 – способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования</p> <p>ПК-5 – владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде</p> <p>ПК-7 – способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями</p> <p>ПК-8 – способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада.</p>					
Планируемые результаты обучения					
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- цели и задачи, объект, модели реализации демографической и семейной политики (в рамках формирования ОПК-3, ПК-5);- особенности демографической ситуации в развитых и развивающихся странах, современной России (в рамках формирования ПК-7);- особенности, направления и инструменты демографической и семейной политики в разных странах (в рамках формирования ПК-7, ПК-8);- программы, концепции и стратегии демографической политики в РФ на ближайшие 7-10 лет (в рамках формирования ПК-5, ПК-7, ПК-8). <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор, анализ данных, необходимых для решения поставленных социально-экономических задач (в рамках формирования ОПК-3, ПК-5);- творчески относиться к освоению отечественного и мирового опыта демографической политики (в рамках формирования ПК-7);- использовать лучший отечественный и мировой опыт демографической политики в практической деятельности (в рамках формирования ПК-7);- разрабатывать проекты и прогнозы в сфере демографической политики (в рамках формирования ПК-8). <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- современными методами сбора, обработки и анализа демографических данных (в рамках формирования ОПК-3, ПК-5, ПК-7);- техникой расчета и анализа показателей демографического развития (в рамках					



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

формирования ОПК-3, ПК-5, ПК-7);

- техникой разработки демографических прогнозов и мер демографической политики (в рамках формирования ПК-8).

Основное содержание дисциплины (*перечислить разделы, основные темы*)

Тема 1. Демографическая и семейная политика: цели и задачи, объект, модели, меры и направления реализации

Тема 2. Демографическая политика в развитых странах мира

Тема 3. Демографическая политика в развивающихся странах мира

Тема 4. Демографическая политика в современной России: национальные и региональные характеристики

Тема 5. Стратегия демографического развития России и сценарии проведения демографической политики

Обеспечивающая кафедра

Социологии и управления персоналом



Наименование дисциплины		Кадровый контроллинг и аудит			
Курс(ы)	1	Семестр(ы)	2	Трудоемкость	2 з.е. (72 ч)
Формы промежуточной аттестации				зачет	
Место дисциплины в структуре ОП					
<p>Дисциплина «Кадровый контроллинг и аудит» в соответствии с Федеральным Государственным Образовательным Стандартом Высшего Образования по направлению подготовки 38.04.02. Менеджмент (уровень высшего образования «магистр») входит в вариативную часть образовательной программы магистратуры и является дисциплиной по выбору.</p> <p>Дисциплина «Кадровый контроллинг и аудит» базируется на положениях и методах таких дисциплин, как «Бюджетирование расходов на персонал», «Проблемы качества рабочей силы и формирование компетенций», «Стратеги и тактика развития персонала в организации».</p>					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
<p>Компетенции, формированию которых способствует данная дисциплина</p> <p>готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);</p> <p>способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);</p> <p>способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4).</p>					
Планируемые результаты обучения					
<p>Магистрант должен знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- место аудита в системе управления персоналом организации;- процесс и области проведения аудита персонала;- порядок составления и содержание аудиторского заключения. <p>Магистрант должен уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- оценивать эффективность деятельности кадров организаций;- анализировать трудовые показатели деятельности персонала;- оценивать затраты на проведение кадрового аудита. <p>Магистрант должен владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- методами и приемами анализа трудовых показателей, выявления резервов повышения производительности труда и оценки социально-экономической эффективности организации;- методами оценки организационных и социально-экономических факторов повышения производительности труда, улучшения использования трудового потенциала и трудовых ресурсов.					
Основное содержание дисциплины (перечислить разделы, основные темы)					
Тема 1. Введение в кадровый аудит Тема 2. Методология и виды кадрового аудита Тема 3. Проведение кадрового аудита Тема 4. Основные направления аудита кадрового потенциала Тема 5. Анализ численности и кадрового состава организации Тема 6. Анализ трудовых показателей Тема 7. Основные направления диагностики организационной структуры управления					



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

Тема 8. Основные направления аудита кадровых процессов

Тема 9. Аудит процессов формирования, развития и движения персонала

Обеспечивающая кафедра

Социологии и управления персоналом



Наименование дисциплины		Качество и уровень жизни населения			
Курс(ы)	I	Семестр(ы)	I	Трудоемкость	2з.е. (72 ч.)
Формы промежуточной аттестации				Зачет	
Место дисциплины в структуре ОП					
<p>Курс «Качество и уровень жизни населения» (Б1.В.ОД.2) включен в обязательные дисциплины (вариативную часть) учебного плана.</p> <p>Дисциплины, наиболее тесным образом связанные с изучаемой дисциплиной, следующие: «Социальная экономика», «Государственная политика по развитию человеческого капитала».</p>					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
<p>Владение методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5);</p> <p>Способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК - 7);</p> <p>Способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК - 8).</p>					
Планируемые результаты обучения					
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- научные отечественные и зарубежные подходы к определению уровня и качества жизни населения;- методологию оценки уровня и качества жизни населения;- основные тенденции в уровне и качестве жизни в РФ и Ивановской области; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- анализировать объективные, субъективные и комплексные методики оценки уровня и качества жизни населения, оценивать их эффективность;- обобщить и критически проанализировать данные, свидетельствующие об уровне и качестве жизни;- составить отчет, написать доклад, статью по результатам теоретического либо практического анализа, свидетельствующего о качестве и уровне жизни различных социальных объектов; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- навыками сбора информации по проблеме уровня и качества жизни;- навыками применения различных оценочных методик качества жизни;- навыками анализа показателей уровня и качества жизни;- навыками написания отчетов, статей и докладов по проблемам анализа уровня и качества жизни по статистическим и социологическим данным.					
Основное содержание дисциплины (перечислить разделы, основные темы)					
<p>Тема 1. Качество и уровень жизни в современных социально-экономических теориях.</p> <p>Тема 2. Качество жизни и смежные понятия.</p> <p>Тема 3. Методики измерения и индикаторы качества и уровня жизни.</p> <p>Тема 4. Показатели качества жизни населения стран мира.</p> <p>Тема 5. Качество жизни в России и в Ивановской области.</p>					
Обеспечивающая кафедра					
Социологии и управления персоналом					



Наименование дисциплины		Концепция непрерывного образования в стратегии развития человеческого капитала			
Курс(ы)	<i>1</i>	Семестр(ы)	<i>1</i>	Трудоемкость	
Формы промежуточной аттестации				<i>экзамен</i>	
Место дисциплины в структуре ОП					
Дисциплина включена в вариативную часть учебного плана. Она читается в течение первого семестра первого года обучения, на первом курсе обучения в магистратуре. Она связана с такими дисциплинами, как «Стратегия и тактика развития персонала в организации», «Проблемы качества рабочей силы и формирование компетенций», «Рынок профессий».					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
Процесс освоения дисциплины направлен на развитие следующего комплекса общекультурных и профессиональных компетенций: <ul style="list-style-type: none">▪ способности к восприятию образования как фундамента ценностной системы личности: уважения человеческого достоинства, открытости, справедливости, терпимости (ОПК-2);▪ способности управлять организациями, подразделениями сотрудников, проектами (ПК-1);▪ способности разрабатывать стратегию непрерывного образования сотрудников и обеспечивать ее реализацию (ПК-2).					
Планируемые результаты обучения					
В результате освоения дисциплины обучающийся должен: Знать: <ul style="list-style-type: none">▪ теоретические основы и функции непрерывного образования, структуру непрерывного образования и технологии развития персонала (ОПК-2);▪ основы управления развитием человеческого капитала организации, групп сотрудников (ПК-1);▪ процесс разработки стратегии непрерывного образования для сотрудников предприятия (ПК-2). Уметь: <ul style="list-style-type: none">▪ использовать полученные знания о сущности и функциях непрерывного образования в своей профессиональной деятельности (ОПК-2);▪ организовать работу по профессиональному развитию персонала организации, групп сотрудников (ПК-1);▪ разработать программу непрерывного образования для сотрудников предприятия (ПК-2). Владеть: <ul style="list-style-type: none">▪ навыками руководства процессом непрерывного образования членов коллектива (ОПК-2);▪ навыками работы по организации профессионального развития персонала предприятия (ПК-1);▪ навыками разработки стратегических программ непрерывного образования для сотрудников предприятия (ПК-2).					
Основное содержание дисциплины (перечислить разделы, основные темы)					
Тема 1. Концепция непрерывного образования Тема 2. Методологические подходы к исследованию роли непрерывного образования в развитии человеческого капитала Тема 3. Технологии непрерывного образования в XXI веке					



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

Обеспечивающая кафедра

Социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

Наименование дисциплины		Методология и методика оценки трудового потенциала			
Курс(ы)	1	Семестр(ы)	2	Трудоемкость	4 з.е. (144 ч)
Формы промежуточной аттестации				экзамен	
Место дисциплины в структуре ОП					
<p>Дисциплина «Методология и методика оценки трудового потенциала предприятия» в соответствии с Федеральным Государственным Образовательным Стандартом Высшего Образования по направлению подготовки 38.04.02. «Менеджмент» включена в вариативную часть.</p> <p>Дисциплины, наиболее тесным образом связанные с изучаемой дисциплиной, следующие: «Социальная экономика», «Проблемы качества рабочей силы и формирования компетенций», «Концепция непрерывного образования в стратегии развития человеческого капитала».</p>					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
<p>Освоение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:</p> <p>способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);</p> <p>готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3);</p> <p>способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-7);</p> <p>способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК-8).</p>					
Планируемые результаты обучения					
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- терминологию, характеризующую трудовой потенциал предприятия;- важнейшие стороны оценки эффективности использования трудовых ресурсов предприятия. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- оценивать трудовой потенциал предприятия по важнейшим показателям, характеризующим использование трудовых ресурсов предприятия;- делать выводы и рекомендации по улучшению использования трудового потенциала предприятия; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- методиками оценки трудового потенциала предприятия;- применять основные понятия и практические навыки при расчете важнейших показателей, характеризующих трудовой потенциал предприятия.					
Основное содержание дисциплины (перечислить разделы, основные темы)					
Тема 1. Трудовой потенциал предприятия и его стороны Тема 2. Виды трудового потенциала и его классификация по различным факторам Тема 3. Показатели оценки трудового потенциала предприятия Тема 4. Классификация систем оценок трудового потенциала Тема 5. Методические рекомендации по оценке трудового потенциала Тема 6. Оценка трудового потенциала через систему коэффициентов Тема 7. Оценка трудового потенциала через систему индексов					
Обеспечивающая кафедра					
Социологии и управления персоналом					



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

Наименование дисциплины		Методология научных исследований			
Курс(ы)	I	Семестр(ы)	I	Трудоемкость	2 з.е. (72 ч)
Формы промежуточной аттестации				зачет	
Место дисциплины в структуре ОП					
<p>Дисциплина «Методология научных исследований» является дисциплиной по выбору вариативной части образовательной программы.</p> <p>Требования к входным знаниям, умениям и навыкам магистранта формируются на основе программы бакалавриата.</p> <p>Дисциплина «Методология научных исследований» сопряжена с дисциплинами базовой части «Организация исследовательской деятельности» и «Методы исследований в менеджменте», а также подготавливает студентов к прохождению практик и итоговой государственной аттестации.</p>					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1)					
Планируемые результаты обучения					
Знать: - основные методологические подходы, актуальные для современной науки.					
Уметь: - определять перспективные направления научных исследований; - применять методологические подходы, релевантные тематике научного исследования.					
Владеть: - навыками развития своего научного потенциала.					
Основное содержание дисциплины (перечислить разделы, основные темы)					
Тема 1. Понятие, структура и функции методологии научного исследования. Тема 2. Системный и комплексный и сравнительный подходы. Тема 3. Институциональный и социокультурный подходы. Тема 4. Сетевой, когнитивный и конструктивистский подходы. Тема 5. Методы научного исследования. Тема 6. Методология исследования в магистерской диссертации.					
Обеспечивающая кафедра					
Социологии и управления персоналом					



Наименование дисциплины		Методы исследований в менеджменте			
Курс(ы)	1	Семестр(ы)	2	Трудоемкость	4 з.е. (144 ч)
Формы промежуточной аттестации			экзамен		
Место дисциплины в структуре ОП					
<p>Дисциплина «Методы исследований в менеджменте» включена в базовую часть учебного плана. Ее изучение базируется на знаниях и умениях, полученных при освоении основной образовательной программы по направлению бакалавриата «Менеджмент» по таким дисциплинам как «Философия», «Теория менеджмента», «Математика», «Статистика», «Производственный менеджмент», «Инновационный менеджмент», а также по направлению магистратуры «Менеджмент» (Образовательная программа «Общий и стратегический менеджмент») по дисциплинам: «Управленческая экономика», «Организация исследовательской деятельности», «Управление фирмой».</p> <p>Компетенции, полученные в ходе изучения данной дисциплины, необходимы для изучения таких дисциплин как «Методологические основы проектирования процесса принятия решений», «Современный стратегический анализ», «Стратегия и тактика развития персонала в организации», «Инвестиционный менеджмент», прохождения организационно-управленческой и научно-исследовательской практики и подготовки магистерской диссертации.</p>					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
<p>готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);</p> <p>способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования (ОПК-3).</p> <p>способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4);</p> <p>способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-7).</p>					
Планируемые результаты обучения					
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">— Понятийный аппарат дисциплины «Методы исследований в менеджменте»;— Основные методы и формы проведения управленческих исследований;— Возможности и ограничения методов исследования управленческих проблем;— Структуру и последовательность исследовательского проекта, формы и структуру основных документов, используемых в бизнес-исследованиях. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">— Определять в зависимости от контекста наиболее эффективные методы исследования;— Адаптировать методы и модели исследования к специфике рассматриваемой проблемы;— Организовывать командную исследовательскую работу. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">— Методами и инструментами проведения бизнес-исследований;— Навыками изучения документации, создаваемой в исследовательских проектах.					
Основное содержание дисциплины (перечислить разделы, основные темы)					
Исследования как основа рационального управления организацией. Методологические					



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

основы исследований в области управления. Количественные методы исследования систем управления. Методы исследования систем управления, основанные на выявлении мнения людей. Методы активизации командного мышления. Моделирование и экспериментирование как методы исследования систем управления. Диагностика, планирование и организация исследований в области управления.

Обеспечивающая кафедра

Социологии и управления персоналом



Наименование дисциплины		Научно-исследовательская работа			
Курс(ы)	<i>1</i>	Семестр(ы)	<i>1</i>	Трудоемкость	
Формы промежуточной аттестации				<i>Зачет</i>	
Место дисциплины в структуре ОП					
Научно-исследовательская работа относится к блоку «Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР)» магистерской программы «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации».					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3). способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования (ОПК-3). способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4); владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5); способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-7); способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК-8); способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-9); способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-10).					
Планируемые результаты обучения					
В результате изучения дисциплины магистрант должен: Знать: Основные подходы к исследованию проблем управления в организации; Методы исследования проблем управления в организации; Основные принципы проведения исследований в организации; Знать актуальные проблемы в области выбранной темы исследования. Уметь: Обосновывать актуальность выбранной темы исследования; Самостоятельно определять цели исследования, обладающие практической значимостью; Обобщать и критически оценивать результаты ученых и практиков; Разрабатывать программу исследования и обеспечивать ее реализацию. Владеть: Количественными и качественными методами прикладных исследований в области управления; Навыками представления результатов проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада.					
Основное содержание дисциплины (перечислить разделы, основные темы)					
Тема 1. Характеристика актуальных проблем управления организациями. Тема 2. Выбор темы исследования Тема 3. Выбор объекта исследования.					



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

- Тема 4. Определение цели и задач исследования
Тема 5. Определение подходов к исследованию и методов исследования
Тема 6. Выбор методик проведения исследования
Тема 7. Анализ теоретической части магистерских диссертаций
Тема 8. Проблемы, проявившиеся в ходе выполнения аналитической части магистерской диссертации.
Тема 9. Направления подготовки проектной части магистерской диссертации.
Тема 10. Оценка аналитической части магистерских диссертаций.
Тема 11. Оценка проектной части магистерских диссертаций.
Тема 12. Предварительное рассмотрение магистерской диссертации.

Обеспечивающая кафедра

Социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

Наименование дисциплины		Научно-исследовательские методы и их применение			
Курс(ы)	<i>1</i>	Семестр(ы)	<i>1</i>	Трудоемкость	2 з.е. (72 ч.)
Формы промежуточной аттестации				<i>зачёт</i>	
Место дисциплины в структуре ОП					
<p>Дисциплина «Научно-исследовательские методы и их применение» является дисциплиной по выбору вариативной части образовательной программы.</p> <p>Требования к входным знаниям, умениям и навыкам магистранта формируются на основе программы бакалавриата.</p> <p>Дисциплина «Научно-исследовательские методы и их применение» сопряжена с дисциплинами базовой части «Организация исследовательской деятельности» и «Методы исследований в менеджменте», а также подготавливает студентов к прохождению практик и итоговой государственной аттестации.</p>					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1)					
Планируемые результаты обучения					
Знать: - основные теоретические и эмпирические методы научного исследования.					
Уметь: - выбирать и обосновывать методическое обеспечение научных исследований; - применять разнообразные исследовательские методы в научной практике.					
Владеть: - навыками развития своего научного потенциала.					
Основное содержание дисциплины					
Тема 1. Понятие и классификация методов научного исследования. Тема 2. Теоретические методы научного исследования. Тема 3. Эмпирические методы научного исследования. Тема 4. Методика научного исследования в магистерской диссертации.					
Обеспечивающая кафедра					
Кафедра социологии и управления персоналом					



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

Наименование дисциплины		Организация исследовательской деятельности			
Курс(ы)	1	Семестр(ы)	1	Трудоемкость	2 з.е. (72 ч.)
Формы промежуточной аттестации			зачет		
Место дисциплины в структуре ОП					
<p>Курс «Организация исследовательской деятельности» (Б1. Б.4) включен в обязательные дисциплины (вариативную часть) учебного плана. Она читается на первом курсе в первом семестре обучения в магистратуре. Курс предназначен актуализировать навыки научной работы и помочь в написании ВКР, диссертационного магистерского исследования.</p> <p>Магистрант, приступающий к изучению данной дисциплины, должен обладать знаниями в объеме курсов: «Стратегия и тактика развития персонала в организации», «государственная политика по развитию человеческого капитала, «методология и методика оценки трудового потенциала предприятия».</p>					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
<p>Процесс освоения дисциплины направлен на развитие следующего комплекса общекультурных и профессиональных компетенций:</p> <p>готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3);</p> <p>способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования (ОПК-3);</p> <p>способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК-8);</p> <p>способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-9);</p> <p>способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-10).</p>					
Планируемые результаты обучения					
<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">• принципы организации научного исследования, способы достижения научного знания и построения научного текста (ОК-1Ю ПК-1)• основные научные парадигмы социологии, интерпретирующие социальные институты, социальные процессы, социальную структуру (ОК-1; ПК-1);• основные требования к осуществлению проектирования и моделирования научного исследования. (ПК-4);• требования к оформлению научного текста, требования к публичной речи, приемы и способы обработки научного текста; особенности написания и презентации научных докладов, статей, монографий, и эссе (ПК-4) <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">• применять полученные навыки в области методологии и методики социологических исследований для подготовки и проведения научных исследований по профилю подготовки (ПК-1);• аргументировать свои тезисы; обосновать свою позицию с точки зрения социологических подходов, с применением понятийного аппарата современной социологии (ОК-3, ПК-4);• осуществлять научную коммуникацию в соответствии с правилами профессиональной этики и научной добросовестности; выступать перед аудиторией с презентацией (ОК-3;					



ПК-4). Владеть <ul style="list-style-type: none">• навыком рассмотрения конкретной научной проблемы в пространстве полипарадигмальности, то есть через призму разных методологий и подходов (ПК-1, ОК-3,).• навыками организации и проведения научных исследований, в том числе статистических обследований и опросов (ПК-1);• навыками общения в рамках научного дискурса с соблюдением профессиональной этики в рамках правил научной аргументации и доказательности (ПК-4).
Основное содержание дисциплины (перечислить разделы, основные темы)
Понятие, сущность, виды научного исследования. Формы и методы исследования. Кодекс научной этики. Уровни научного исследования. Структурные элементы теории. Проблема, гипотеза и теория как структурные компоненты теоретического познания. Методология научных исследований. Этапы научно-исследовательской работы. Формулировка темы, проблемы, объекта и предмета исследования. Актуальность исследования. Анализ изученности проблемы, составление библиографии. Правила оформления. ГОСТ. Рабочая программа научного исследования. Методологический и процедурный разделы программы. Подготовка к защите. Порядок защиты ВКР. Рецензирование ВКР.
Обеспечивающая кафедра
Кафедра социологии и управления персоналом



Наименование дисциплины		Оценка эффективности службы управления персоналом			
Курс(ы)	1	Семестр(ы)	1	Трудоемкость	2з.е. (72 ч.)
Формы промежуточной аттестации				зачет	
Место дисциплины в структуре ОП					
Дисциплина включена в обязательную часть вариативной части учебного плана. Она читается на первом курсе обучения в магистратуре. Требования к входным знаниям, умениям и овладениям студента формируются на основе результатов изучения дисциплин: «Управление персоналом», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Управление социальным развитием персонала». Дисциплина «Оценка эффективности службы управления персоналом» подготавливает магистрантов к освоению дисциплин: «Методология и методика оценки трудового потенциала предприятия», «Кадровый контроллинг и аудит».					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
ОПК-3 – способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы исследования; ПК-7 – способность обобщать и критически оценивать полученные результаты, а также результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями; ПК-8 – способность изучить нормы научного стиля.					
Планируемые результаты обучения					
Знать: <ul style="list-style-type: none">- методы исследований, способы учета, анализа и оценки, процедуры и программные средства обработки информации (ОПК-3);- основные этапы обобщения и обработки информации (ПК-7);- основные нормы научного стиля, требования, правила написания научного отчета (ПК-8).					
Уметь: <ul style="list-style-type: none">- применять методы исследований, учета, анализа и оценки, использовать программные средства обработки информации (ОПК-3);- извлекать информацию из разносторонних источников (ПК-7);- обрабатывать полученные результаты, анализировать и представлять их в виде законченных разработок (ПК-8).					
Владеть: <ul style="list-style-type: none">- методами исследований, учета, анализа и оценки, использования программных средств обработки информации (ОПК-3);- навыками системно-синергетического подхода обработки информации (ПК-7);- различными формами презентации результатов проектной деятельности (ПК-8).					
Основное содержание дисциплины (перечислить разделы, основные темы)					
Понятие «оценка эффективности работы кадровой службы». Критерии оценки эффективности управления. Методологические подходы к оценке эффективности кадровых служб. Направления аудита работы службы управления человеческими ресурсами. Социальная и экономическая эффективность работы кадровой службы. Оценка неиспользованных резервов. Количественные индикаторы оценки эффективности работы кадровых служб. Субъективные индикаторы, косвенные критерии. Методы оценки эффективности кадровой службы. Методика оценки эффективности работы высшего звена компании.					
Обеспечивающая кафедра					
Кафедра социологии и управления персоналом					



Наименование дисциплины		Проблемы качества рабочей силы и формирование компетенций			
Курс(ы)	2	Семестр(ы)	1	Трудоемкость	4 з.е. (144 ч)
Формы промежуточной аттестации			экзамен		
Место дисциплины в структуре ОП					
<p>Дисциплина «Проблемы качества рабочей силы и формирование компетенций» в соответствии с Федеральным Государственным Образовательным Стандартом Высшего Образования по направлению подготовки 38.04.02. Менеджмент (уровень высшего образования «магистр») входит в вариативную часть основной образовательной программы магистратуры.</p> <p>Эффективное освоение дисциплины «Проблемы качества рабочей силы и формирование компетенций» предполагает наличие у студентов базовых знаний по таким дисциплинам образовательной программы магистратуры по направлению «Менеджмент» профиль «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации» как «Государственная политика по развитию человеческого капитала», «Концепция непрерывного образования в стратегии человеческого капитала», «Экономические основы формирования человеческого капитала», «Управление изменениями», «Методология и методика оценки трудового потенциала предприятия».</p>					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
<p>способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);</p> <p>готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3);</p> <p>способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования (ОПК-3);</p> <p>способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-7).</p>					
Планируемые результаты обучения					
<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- сущность компетенций как комбинации элементов человеческого (компетентностного) капитала и организационного капитала, как источник создания клиентского (рыночного) капитала;- понятие компетенций, как ядра, вокруг которого выстраивается организационная культура компании;- роль службы управления персоналом в организации и ее инициативы процесса описания ключевых компетенций идеального сотрудника. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- проводить опрос руководителей, ключевых сотрудников, специалистов разных категорий в организации;- проводить обобщение, анализ и выделение наиболее значимых характеристик информации для формирования компетенций <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- методиками анализа и корректировки модели компетенций, формирование окончательного варианта индикаторов;- приемами апробации отобранных характеристик на применимость на опытной зоне или «пилотном» этапе управления персоналом.					



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

Основное содержание дисциплины <i>(перечислить разделы, основные темы)</i>
Тема 1. Компетентностный подход к управлению ресурсами организации Тема 2. Компетентностный подход к управлению персоналом как конкурентное преимущество предприятия Тема 3. Компетентностный подход к управлению развитием персонала Тема 4. Формирование лидерских компетенций
Обеспечивающая кафедра
Социологии и управления персоналом



Наименование дисциплины		Проблемы социального обеспечения и страхования			
Курс(ы)	I	Семестр(ы)	I	Трудоемкость	2 з.е. (72 ч)
Формы промежуточной аттестации				зачет	
Место дисциплины в структуре ОП					
Дисциплина «Проблемы социального обеспечения и страхования» в соответствии с Федеральным Государственным Образовательным Стандартом Высшего Образования по направлению подготовки 38.04.02. Менеджмент (уровень высшего образования «магистр») входит в вариативную часть основной образовательной программы магистратуры и является дисциплиной по выбору.					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
3.1. Компетенции, формированию которых способствует данная дисциплина					
владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5); способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-7); способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК-8).					
Планируемые результаты обучения					
В результате освоения дисциплины обучающийся должен:					
Знать:					
- основные понятия и правовые явления, изучаемые в данном курсе, уметь их анализировать с учетом решаемых задач; - особенности формирования целостной картины экономического регулирования социального обеспечения; - функционирование особенностей механизма экономического регулирования социального обеспечения.					
Уметь:					
- анализировать результаты сложившейся практики социальной защиты; - выявлять недостатки в деятельности органов социальной защиты населения по отношению к работникам предприятий различных форм собственности.					
Владеть:					
- навыками анализа ситуации, сложившейся в системе социального обеспечения и страхования в государстве.					
Основное содержание дисциплины (перечислить разделы, основные темы)					
Тема 1. Место социального обеспечения в общей системе управления государством Тема 2. Организация социального обеспечения в современной России Тема 3. Экономические и управленческие основы организации социального страхования и обеспечения населения Тема 4. Виды социального обеспечения и их характеристика Тема 5. Современные проблемы в сфере социального страхования					
Обеспечивающая кафедра					
Социологии и управления персоналом					



Наименование дисциплины		Профессиональный иностранный язык(английский)		
Курс(ы)	<i>I</i>	Семестр(ы)	<i>I</i>	Трудоемкость
Формы промежуточной аттестации				
Место дисциплины в структуре ОП				
Дисциплина «Профессиональный иностранный язык» является обязательной, относится к базовой части образовательной программы.				
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина				
готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3).				
готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1).				
Планируемые результаты обучения				
В результате изучения иностранного языка на пороговом уровне в вузестудентдолжен обладать следующими знаниями, умениями и навыками, необходимыми для освоения дисциплины:				
Знать/понимать:				
— значения новых лексических единиц, связанных с тематикой профессионально-ориентированных текстов;				
— значение изученных грамматических явлений в расширенном объеме (видо-временные, неличные и неопределенно-личные формы глагола, формы условного наклонения, косвенная речь, побуждение, согласование времен и др.);				
— страноведческую информацию из аутентичных источников, обогащающую социальный опыт студента: сведения о стране/странах изучаемого языка, их науке и культуре;				
Уметь:				
— вести диалог, используя оценочные суждения, в ситуациях официального и неофициального общения (в рамках изученной тематики); беседовать о себе, своих планах; участвовать в обсуждении проблем в связи с прочитанным/прослушанным иноязычным текстом, соблюдая правила речевого этикета;				
— рассказывать о своей научной работе, рассуждать в рамках научной тематики и проблематики;				
— относительно полно и точно понимать высказывания собеседника в распространенных стандартных ситуациях повседневного общения, понимать основное содержание и извлекать необходимую информацию из различных аудио- и видеотекстов: прагматических (объявления, прогноз погоды), публицистических (интервью, репортаж), соответствующих тематике данной степени обучения;				
— читать аутентичные профессионально-ориентированные тексты;				
— писать личное письмо, заполнять анкету, письменно излагать сведения о себе в форме, принятой в стране/странах изучаемого языка, делать выписки из иноязычного текста;				
Использовать приобретенные знания и умения в научной работе для:				
— общения с представителями других стран, ориентации в современном поликультурном мире;				
— получения сведений из иноязычных источников информации (в том числе через Интернет), необходимых в образовательных и самообразовательных целях;				
— расширения возможностей в профессиональной деятельности;				
— изучения ценностей мировой культуры, культурного наследия и достижений других стран.				
Основное содержание дисциплины (перечислить разделы, основные темы)				



Модуль 1. Грамматика.

- 1.1 Морфология. Глагол. Действительный залог.
- 1.2 Морфология. Глагол. Страдательный залог.
- 1.3 Морфология. Глагол. Сослагательное наклонение.
- 1.4 Синтаксис. Простое предложение.
- 1.5 Синтаксис. Сложное предложение.
- 1.6 Синтаксис. Согласование времён.

Модуль 2. Язык профессионального общения (область экономики).

- 2.1 What does economics study? History of economic thought.
- 2.2 Econometrics. The law of demand.
- 2.3 The Traditional economy. The market economy.
- 2.4 The planned economy. The mixed economy.
- 2.5 Market structure and competition. Monopolies.
- 2.6 The labor market. Supply of labor.
- 2.7 Factors of production. Division of labor.
- 2.8 Surplus. Price discrimination.
- 2.9 Welfare economics. Government revenue and spending
- 2.10 Supplementary Reading

Модуль 3. Язык для академических целей.

Письмо

- 3.1 Formal letter structure.
- 3.2 Letter of invitation.
- 3.3 Letter of request.
- 3.4 Letter of thanks.
- 3.5 Resume/CV.
- 3.6 E-mail style.

Говорение

- 3.7 Field of science and research.
- 3.8 Research problem.
- 3.9 Current research. Purpose and methods.
- 3.10 Current research. Results and conclusions.
- 3.11 Conference.
- 3.12 Presenting a paper.

Обеспечивающая кафедра

Кафедра английского языка



Наименование дисциплины		Профессиональный иностранный язык (немецкий)			
Курс(ы)	I	Семестр(ы)	I	Трудоемкость	
Формы промежуточной аттестации					
Место дисциплины в структуре ОП					
Дисциплина «Профессиональный иностранный язык» является обязательной, относится к базовой части образовательной программы.					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3). готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1).					
Планируемые результаты обучения					
В результате освоения дисциплины студент должен:					
Знать:					
– Базовую и профессиональную лексику (основную терминологию своей широкой и узкой специальности), лексику, представляющую нейтральный научный стиль;					
– Основные грамматические структуры изучаемого иностранного языка					
– Основы аннотирования, реферирования и перевода литературы по специальности. Сущность и назначение аннотации, структуру и содержание аннотации.					
– Виды чтения иноязычных источников с различной степенью охвата содержания: просмотровым, ознакомительным и изучающим.					
– Внутреннее и внешнее членение предложений					
– Структуру терминов; особенности математической символики.					
Уметь:					
– Читать и понимать со словарем специальную литературу по широкому и узкому профилю специальности;					
– Извлекать и анализировать информацию из текстов профессиональной направленности;					
– Вычленять опорные смысловые блоки в читаемом, находить логические связи, навыки обоснованной догадки и т. п.					
– Оформлять извлеченную информацию в удобную для практического использования форму в виде переводов, аннотаций, рефератов;					
– Определять структурно-семантическое ядро; выделять основные мысли и факты; исключать избыточную информацию; группировать и объединять выделенные положения по принципу общности; выделять общую мысль для положений, объединенных в одну группу, и пр.					
– Понимать устную (монологическую и диалогическую) речь на бытовые и специальные темы;					
– Участвовать в обсуждении тем, связанных со специальностью (задавать вопросы, отвечать на вопросы, высказать свою точку зрения по проблеме);					
– Адаптироваться к условиям работы в составе многоэтнических и интернациональных групп.					
Владеть:					
– Навыками разговорно-бытовой речи (владеть нормативным произношением и ритмом речи и применять их для повседневного общения);					
– Активно владеть наиболее базовой грамматикой и основными грамматическими явлениями, характерными для профессиональной речи;					
– Навыками чтения иноязычных источников с различной степенью охвата содержания:					



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

просмотровым, ознакомительным и изучающим;

- Навыками устного и письменного перевода;
- Навыками аннотирования текстов по специальности;
- Навыками работы со справочной литературой;
- Владеть основами публичной речи - делать сообщения, доклады (с предварительной подготовкой);
- Владеть основными навыками письма, необходимыми для подготовки публикаций, тезисов и ведения переписки.

Основное содержание дисциплины *(перечислить разделы, основные темы)*

Грамматика письменной и устной речи
Лексика устной и письменной речи
Домашнее/самостоятельное чтение

Обеспечивающая кафедра

Кафедра немецкого языка



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

Наименование дисциплины		Психологическое сопровождение персонала			
Курс(ы)	1	Семестр(ы)	2	Трудоемкость	3 з.е. (104 ч.)
Формы промежуточной аттестации				Зачет	
Место дисциплины в структуре ОП					
Б1.В.ДВ.8.2: вариативная часть, дисциплины по выбору					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.					
Планируемые результаты обучения					
Знать: <ul style="list-style-type: none">- теоретические основы психологии коллектива;- основные психологические проблемы, возникающие в работе персонала;- познакомиться с проблемой конфликтов в организации;- основы управления поведением персонала (этические нормы деловых отношений, основы делового общения, принципы и методы деловых коммуникаций; причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации).					
Уметь: <ul style="list-style-type: none">- сформировать у студентов первичное умение по применению диагностических методик исследования психологического свойств и состояния персонала;- раскрыть психологическое содержание основных управленческих функций в работе с коллективом;- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом;- диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешения;- диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению, в том числе с использованием современных средств коммуникации.					
Владеть: <ul style="list-style-type: none">- навыками грамотного управленческого общения;- методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом;- способами формирования рабочих групп в коллективе, с учетом закономерностей социальной психологии.					
Основное содержание дисциплины (перечислить разделы, основные темы)					
Тема 1. Общая характеристика персонала трудового коллектива Тема 2. Психология поведения персонала Тема 3. Проблемы в деятельности трудового коллектива и пути их преодоления Тема 4. Управление конфликтами в организации					
Обеспечивающая кафедра					
Социальной работы и прикладной психологии					



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

Наименование дисциплины		Психология трудового коллектива			
Курс(ы)	1	Семестр(ы)	2	Трудоемкость	3 з.е. (104 ч.)
Формы промежуточной аттестации				Зачет	
Место дисциплины в структуре ОП					
Б1.В.ДВ.8.1: вариативная часть, дисциплины по выбору					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
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.					
Планируемые результаты обучения					
Знать: <ul style="list-style-type: none">- теоретические основы психологической структуры коллектива (ОПК-2, ПК-1);- познакомиться с проблемой конфликтов в организации (ОПК-2);- основы управления поведением персонала (этические нормы деловых отношений, основы делового общения, принципы и методы деловых коммуникаций; причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации) (ОПК-2, ПК-1).					
Уметь: <ul style="list-style-type: none">- сформировать у студентов первичное умение по применению диагностических методик исследования психологического свойств и состояния персонала (ПК-1);- раскрыть психологическое содержание основных управленческих функций в работе с коллективом (ОК-2, ОПК-2);- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом (ОК-2, ПК-1);- диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешения (ПК-1);- диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению, в том числе с использованием современных средств коммуникации (ОК-2, ПК-1).					
Владеть: <ul style="list-style-type: none">- навыками грамотного управленческого общения (ОПК-2);- методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом (ОПК-2, ПК-1);- способами формирования рабочих групп в коллективе, с учетом закономерностей социальной психологии (ОПК-2).					
Основное содержание дисциплины (перечислить разделы, основные темы)					
Тема 1. Общая характеристика трудового коллектива Тема 2. Структура трудового коллектива Тема 3. Психология группового поведения коллектива Тема 4. Проблемы в деятельности трудового коллектива и пути их преодоления.					
Обеспечивающая кафедра					



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

Социальной работы и прикладной психологии



Наименование дисциплины		Рынок профессий			
Курс(ы)	3	Семестр(ы)	5	Трудоемкость	Зз.е. (108 ч.)
Формы промежуточной аттестации				экзамен	
Место дисциплины в структуре ОП					
<p>Дисциплина «Рынок профессий» в соответствии с Федеральным Государственным Образовательным Стандартом Высшего Образования по направлению подготовки 38.03.03. «Менеджмент» включена в вариативную часть, дисциплины по выбору основной образовательной программы магистратуры.</p> <p>Дисциплины, наиболее тесным образом связанные с изучаемой дисциплиной, следующие: «Социальная экономика», «Проблемы качества рабочей силы и формирования компетенций», «Концепция непрерывного образования в стратегии развития человеческого капитала».</p>					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
<p>способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);</p> <p>способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования (ОПК-3).</p> <p>способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-7);</p> <p>способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК-8).</p>					
Планируемые результаты обучения					
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- основные категории: рынок профессий и его классификация, занятость населения, безработица и ее формы;- тенденции развития российского рынка профессий, новые формы занятости, особенности российской безработицы;- характеристики развития рынка профессий и безработицы за рубежом, в развитых и развивающихся странах;- методы анализа и планирования важнейших показателей рынка профессий, занятости и безработицы;- работать со статистическими источниками информации, отбирая и перерабатывая нужный для себя материал. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- строить ряды динамики и тренды, наглядно показывающие характер развития того или иного явления;- применять на практическом материале приемы расчета наиболее значимых показателей;- аргументировано излагать собственную точку зрения при анализе явлений социально-трудовой сферы, касающихся рынка профессий, занятости и безработицы;- применять статистические методы обработки больших массивов практических данных. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- понятийно-терминологическим языком изучаемой дисциплины;- методикой расчета и анализа важнейших показателей, характеризующих развитие и динамику рынка профессий, занятости населения и безработицы.					
Основное содержание дисциплины (перечислить разделы, основные темы)					
Тема 1. Занятость населения и ее регулирование					
Тема 2. Рынок профессий: сущность, основные компоненты, виды и модели					
Тема 3. Безработица и влияние ее уровня и динамики на рынок профессий: причины,					



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

особенности и пути минимизации

Тема 4. Государственное регулирование социально-трудовых отношений рынка профессий

Тема 5. Теоретические основы исследования трудовой миграции как важнейшего явления на рынке профессий

Тема 6. Механизм формирования доходов на рынке профессий

Обеспечивающая кафедра

Социологии и управления персоналом



Наименование дисциплины		Современные технологии развития кадрового потенциала организации			
Курс(ы)	1	Семестр(ы)	15	Трудоемкость	3 з.е. (108 ч.)
Формы промежуточной аттестации				экзамен	
Место дисциплины в структуре ОП					
Дисциплина включена в вариативную часть профессионального цикла образовательной программы. Она читается на первом курсе обучения в магистратуре. Магистранты, приступающие к изучению данной дисциплины, должны обладать знаниями в объеме курсов управления персоналом, социологии управления, основ кадровой политики, обладать навыками работы с ПК, навыками проектной методологии.					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
Процесс освоения дисциплины направлен на развитие следующего комплекса общекультурных и профессиональных компетенций: - способности управлять процессом развития потенциала персонала организации (ОПК-2); - способности экономического и стратегического анализа процессов развития потенциала персонала в масштабах организации, отрасли, глобальной среды (ПК-5); - способности обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями по проблемам исследования. (ПК-7).					
Планируемые результаты обучения					
Знать: - Методы управления процессом развития персонала организации (ОПК-2). - Методы экономического и стратегического анализа процессов развития потенциала персонала в масштабах организации, отрасли, глобальной среды (ПК-5). - Основные этапы обобщения и обработки информации (ПК-7).					
Уметь: - Применять методы управления процессом развития персонала организации (ОПК-2). - Отбирать методы экономического и стратегического анализа процессов развития потенциала персонала в масштабах организации, отрасли, глобальной среды (ПК-5). - Обобщать и уточнять информацию, полученную отечественными и зарубежными исследователями (ПК-7).					
Владеть: - Методами управления процессом развития потенциала персонала организации (ОПК-2), - Методами экономического и стратегического анализа процессов развития потенциала персонала в масштабах организации, отрасли, глобальной среды (ПК-5). - Навыками обобщения информации с целью отбора оптимальных технологий развития потенциала персонала организации (ПК-7).					
Основное содержание дисциплины (перечислить разделы, основные темы)					
Концепция трудового потенциала в отечественной и зарубежной науке. Методология исследования потенциала персонала организации. Объективные и субъективные факторы, влияющие на развитие персонала организации. Функции трудового потенциала (производственная, стабилизирующая, преобразующая, коммуникативная, стратифицирующая). Понятие «социальная технология»: обзор научных подходов. Роль технологий в развитии персонала. Технологии развития профессионально-квалификационного потенциала персонала. Операционализация процесса развития управленческого персонала.					
Обеспечивающая кафедра					
Кафедра социологии и управления персоналом					



Наименование дисциплины		Современные демографические проблемы и стратегии демографической политики в России			
Курс(ы)	1	Семестр(ы)	2	Трудоемкость	3 з.е. (108 ч)
Формы промежуточной аттестации				Зачет	
Место дисциплины в структуре ОП					
<p>Б1.В.ДВ.4 Дисциплина находится в базовой части и является дисциплиной по выбору. Дисциплина читается во втором семестре обучения после освоения дисциплин Государственная политика по развитию человеческого капитала. Качество и уровень жизни населения. Проблемы социального обеспечения и страхования. Экономические основы формирования человеческого капитала.</p> <p>Дисциплина необходима для дальнейшего освоения курсов: Стратегия и тактика развития персонала в организации. Проблемы качества рабочей силы и формирования компетенций. Формирование команды. Формирование профессиональных коммуникаций в организации.</p>					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
<p>ОПК-3—способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования</p> <p>ПК-5—владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде</p> <p>ПК-7—способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями</p> <p>ПК-8—способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада.</p>					
Планируемые результаты обучения					
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- основные понятия, категории и инструменты демографии, проблемы демографического развития и степень их остроты (в рамках формирования ОПК-3, ПК-8);- общие и частные показатели демографического развития (в рамках формирования ПК-5);- основные теории и концепции (жизненного цикла семьи, демографического перехода и демографической политики, др.)(в рамках формирования ОПК-3, ПК-8);- основы демографического планирования и прогнозирования (в рамках формирования ОПК-3, ПК-5);- направления и инструменты демографической политики (в рамках формирования ОПК-3, ПК-5). <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор, анализ данных, необходимых для решения поставленных социально-экономических задач (в рамках формирования ОПК-3, ПК-5);- творчески относиться к освоению отечественного и мирового опыта демографической политики (в рамках формирования ПК-7);- использовать лучший отечественный и мировой опыт демографической политики в практической деятельности (в рамках формирования ПК-7);- разрабатывать проекты и прогнозы в сфере демографической политики (в рамках формирования ПК-8). <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- современными методами сбора, обработки и анализа демографических данных (в					



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

рамках формирования ОПК-3, ПК-5, ПК-7);

- техникой расчета и анализа показателей демографического развития (в рамках формирования ОПК-3, ПК-5, ПК-7);

- техникой разработки демографических прогнозов и мер демографической политики (в рамках формирования ПК-8).

Основное содержание дисциплины (*перечислить разделы, основные темы*)

Тема 1. Демографическая и семейная политика: цели и задачи, объект, модели, меры и направления реализации

Тема 2. Демографическая политика в развитых странах мира

Тема 3. Демографическая политика в развивающихся странах мира

Тема 4. Демографическая политика в современной России: национальные и региональные характеристики

Тема 5. Стратегия демографического развития России и сценарии проведения демографической политики

Обеспечивающая кафедра

Социологии и управления персоналом



Наименование дисциплины		Социальная экономика			
Курс(ы)	<i>1</i>	Семестр(ы)	<i>1</i>	Трудоемкость	2 з.е. (72 ч)
Формы промежуточной аттестации				<i>зачет</i>	
Место дисциплины в структуре ОП					
Дисциплина находится в вариативной части и является дисциплиной по выбору. Приступая к ее изучению, магистрант должен предварительно прослушать курсы «Рынок профессий», «Бюджетирование расходов на персонал», «Государственная политика по развитию человеческого капитала»					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5); способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-7); способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК-8)					
Планируемые результаты обучения					
Знать: - понятие «социального» государства; - место социальной работы в социальном государстве; - государственные, некоммерческие и муниципальные учреждения социальной работы и их роль в социальной защите населения.					
Уметь: - определять влияние экономических факторов на социальное благополучие населения; - выявлять закономерности экономических процессов в социальной сфере и системе социальной защиты населения; - определять уровень социальной и экономической дифференциации населения.					
Владеть: - методиками расчета показателей благосостояния населения; - методиками расчета номинального, реального и располагаемого дохода.					
Основное содержание дисциплины (перечислить разделы, основные темы)					
Тема 1. Предмет и задачи курса. Сущность основ социальной экономики. Принципы и методы социальной экономики. Тема 2. Экономическое пространство социальной экономики Тема 3. Материальное благосостояние населения и его дифференциация Тема 4. Социальная политика государства Тема 5. Организационно-экономические основы социальной экономики. Финансирование системы социальной защиты Тема 6. Экономические основы деятельности социальных служб. Предпринимательство в социальной сфере					
Обеспечивающая кафедра					
Социологии и управления персоналом					



Наименование дисциплины		Стратегия и тактика развития персонала			
Курс(ы)	2	Семестр(ы)	1	Трудоемкость	4 з.е. (144 ч)
Формы промежуточной аттестации			экзамен		
Место дисциплины в структуре ОП					
Дисциплина «Стратегия и тактика развития персонала в организации» включена в число обязательных дисциплин вариативной части основной образовательной программы магистратуры по направлению 38.04.02 «Менеджмент» профиль «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом».					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2); способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2); способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-7).					
Планируемые результаты обучения					
В результате освоения дисциплины обучающийся должен: Знать: - основные понятия в сфере развития персонала в организации: человеческий капитал, трудовой потенциал, развитие персонала, стратегия и тактика развития персонала; - теорию и методические основы стратегического управления развитием персонала, согласованного со стратегией развития и кадровой политикой организации; - механизмы реализации стратегических и тактических планов развития персонала в организации. Уметь: - классифицировать и оценивать внешние и внутренние факторы развития персонала в организации; - разрабатывать корпоративную стратегию развития персонала; - разрабатывать и обосновывать стратегические и тактические планы развития персонала; - разрабатывать и обосновывать комплексный механизм реализации стратегических и тактических планов развития персонала в организации. Владеть: - количественными и качественными методами стратегического анализа в сфере развития персонала организации.					
Основное содержание дисциплины (перечислить разделы, основные темы)					
Тема 1. Трудовой потенциал и человеческий капитал как объекты управления развитием персонала в организации Тема 2. Кадровая политика, стратегия управления организацией и стратегия развития персонала Тема 3. Стратегический анализ в сфере развития персонала организации Тема 4. Разработка и согласование стратегических и тактических планов развития персонала в организации Тема 5. Экономический организационный и мотивационный механизмы реализации стратегических и тактических планов развития персонала в организации					



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

Обеспечивающая кафедра

Социологии и управления персоналом



Наименование дисциплины		Тайм-менеджмент			
Курс(ы)	2	Семестр(ы)	1	Трудоемкость	3 з.е. (108 ч)
Формы промежуточной аттестации				Зачет	
Место дисциплины в структуре ОП					
<p>Дисциплина «Тайм-менеджмент» расположена в разделе «Вариативная часть».</p> <p>Эта дисциплина продолжает формировать те знания, которые будут получены магистрантом в ходе освоения таких дисциплин, как «Стратегия и тактика развития персонала в организации», «Формирование команды», «Современные технологии развития кадрового потенциала в организации».</p> <p>Магистрант должен знать основные этапы становления управленческой мысли в области тайм-менеджмента, основные термины, которые будут использованы в последующем образовательном процессе. На базе знаний по тайм-менеджменту магистрант должен познакомиться с периодизацией становления тайм-менеджмента, уметь дать оценку тем или иным методам и принципам реализации тайм-менеджмента в практической деятельности по управлению организацией.</p>					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
<p>готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);</p> <p>способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);</p> <p>способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4);</p> <p>способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК-8).</p>					
Планируемые результаты обучения					
<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <ul style="list-style-type: none">• знать:<ul style="list-style-type: none">- основные понятия и термины тайм-менеджмента,- сущность функции тайм - менеджмента и их специфику реализации в управленческой деятельности.• уметь:<ul style="list-style-type: none">- применять на практике не только управлять текущими делами в организациях, но и прогнозировать развитие событий и в соответствии с этим разрабатывать необходимую стратегию.• владеть:<ul style="list-style-type: none">- основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки управленческой информации, а также некоторыми методами работы в команде.					
Основное содержание дисциплины (перечислить разделы, основные темы)					
<p>Тема 1. Сущность и содержание системы тайм-менеджмента</p> <p>Тема 2. Время в деятельности менеджера и принципы его эффективного использования.</p> <p>Тема 3. Принятие решений о приоритетах в тайм-менеджменте.</p> <p>Тема 4. Планирование личной карьеры менеджера и роль тайм-менеджмента в данном процессе.</p> <p>Тема 5. Делегирование полномочий и тайм-менеджмент.</p> <p>Тема 6. Тайм-менеджмент как важный инструмент организационного развития.</p>					
Обеспечивающая кафедра					



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

Социологии и управления персоналом



Наименование дисциплины		Управление изменениями			
Курс(ы)	1	Семестр(ы)	2	Трудоемкость	4з.е. (144 ч.)
Формы промежуточной аттестации				экзамен	
Место дисциплины в структуре ОП					
<p>Дисциплина включена в основную вариативную часть профессионального цикла образовательной программы. Она читается на первом курсе обучения в течение второго семестра.</p> <p>Требования к входным знаниям, умениям и навыкам магистрантов формируются на основе результатов изучения дисциплин: «Социология управления», «Управление персоналом», «Основы кадровой политики».</p> <p>Дисциплина «Управление изменениями» подготавливает магистрантов к овладению методами управления организационными изменениями и написанию магистерской диссертации.</p>					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
<p>ОК-2 – готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести ответственность за принятые решения;</p> <p>ОПК-2 – способность сохранять служебную этику в процессе управления изменениями;</p> <p>ПК-1 – способность управлять организациями, подразделениями, группами сотрудников, проектами и сетями.</p>					
Планируемые результаты обучения					
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- теоретические основы, в нестандартных ситуациях, сущность, содержание, методы действия в нестандартных ситуациях, реализации управленческих решений (ОК-2);- теоретические основы этики, общие правила соблюдения этики в процессе управления изменениями (ОПК-2);- основы, принципы и методы управления организациями, подразделениями, проектами, сетями (ПК-1). <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- разрабатывать управленческие решения по управлению изменениями (ОК-2);- использовать полученные знания о сущности служебной этики в деятельности по управлению изменениями (ОПК-2);- применять современные социальные технологии для реализации процесса по управлению изменениями (ПК-1). <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- навыками анализа принимаемых управленческих решений (ОК-2);- навыками руководства коллективом с учетом знаний основных положений этики руководителя (ОПК-2);- навыками оценить эффективность работы команды в период управления изменениями (ПК-1).					
Основное содержание дисциплины (перечислить разделы, основные темы)					
<p>Теоретические подходы к исследованию управления изменениями в организации. Внешние и внутренние факторы, влияющие на изменения в организации. Классификация изменений. Типология мотивов внедрения изменений. Место системы изменений в системе управления предприятием. Сущность управленческих изменений. Базовые концепции управления изменениями. Концепции изменений в организациях. Принципы управления изменениями. Этапы процесса изменений. Системная модель управления изменениями. Технологии и определения эффективности управления изменениями.</p>					



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

Обеспечивающая кафедра
Кафедра социологии и управления персоналом



Наименование дисциплины		Управленческая экономика			
Курс(ы)	<i>1</i>	Семестр(ы)	<i>1</i>	Трудоемкость	3 з.е. (108 ч)
Формы промежуточной аттестации				<i>экзамен</i>	
Место дисциплины в структуре ОП					
<p>Дисциплина «Управленческая экономика» в соответствии с Федеральным Государственным Образовательным Стандартом Высшего Образования по направлению подготовки 38.04.02. Менеджмент (уровень высшего образования «магистр») входит в базовую (общеобразовательную) часть профессионального цикла основной образовательной программы магистратуры.</p> <p>Эффективное освоение дисциплины «Управленческая экономика» предполагает наличие у студентов базовых знаний по таким дисциплинам образовательной программы бакалавриата по направлению «Менеджмент» профиль «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации» как «», «Государственная политика по развитию человеческого капитала», «Концепция непрерывного образования в стратегии человеческого капитала», «Экономические основы формирования человеческого капитала».</p>					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
<p>способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);</p> <p>способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования (ОПК-3);</p> <p>владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5);</p> <p>способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-7).</p>					
Планируемые результаты обучения					
<p>Знать:</p> <p>понятия управленческой экономики, экономических агентов, управленческого потенциала, экономической эффективности управления;</p> <p>передовой опыт в сфере сочетания управления по отклонениям, опережающего (экстраполяционного) и предпринимательского управления;</p> <p>модели поведения фирм и менеджеров;</p> <p>взаимное влияние уровней национальной экономики и способы определения такого влияния;</p> <p>роль и место контроллинга в регулировании управленческой экономики, подходы, принципы, методы и методики оценки и анализа управленческого потенциала и экономической эффективности управления.</p> <p>Уметь:</p> <p>количественно прогнозировать поведение экономических агентов и рынков с использованием модифицированного метода анализа иерархий;</p> <p>оценивать управленческий потенциал и экономическую эффективность управления предприятиями (организациями) и находить и обосновывать резервы их роста.</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками построения организационно-управленческих моделей, оценки и анализа влияния глобальных, макроэкономических и региональных факторов на экономику предприятия (организации) и народнохозяйственной экономической эффективности деятельности предприятий и организаций.</p>					



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

Основное содержание дисциплины (*перечислить разделы, основные темы*)

Тема 1. Введение в управленческую экономику
Тема 2. Модели поведения экономических агентов и рынков
Тема 3. Макроэкономика, региональная экономика и микроэкономика как уровни национальной экономики
Тема 4. Эволюция основных фаз управленческого цикла
Тема 5. Анализ и оценка управленческого потенциала
Тема 6. Эффективность управления предприятием (организацией): оценка и пути повышения

Обеспечивающая кафедра

Социологии и управления персоналом



Наименование дисциплины		Формирование профессиональных коммуникаций в организации			
Курс(ы)	2	Семестр(ы)	1	Трудоемкость	3 зе (108 ч)
Формы промежуточной аттестации				Зачет	
Место дисциплины в структуре ОП					
Дисциплина «Профессиональные коммуникации» относится к дисциплинам по выбору вариативной части Дисциплина базируется на знаниях, навыках и умениях студентов, приобретаемых в процессе освоения образовательной программы 38.03.02 Менеджмент по дисциплинам «Проблемы качества рабочей силы и формирование компетенций», «Оценка эффективности службы управления персоналом», «Стратегия и тактика развития персонала в организации», «Формирование команды».					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
ОПК – 1: готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности; ОПК-2: готовностью 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.					
Планируемые результаты обучения					
Знать: - основные формы и виды делового общения, их особенности и процесс проведения; Уметь: - грамотно и логично строить речь, - аргументировано выдвигать положения, отвечать на поставленные вопросы; Владеть: навыками практического применения полученных знаний.					
Основное содержание дисциплины (перечислить разделы, основные темы)					
<i>Раздел 1. Формы и виды профессионального общения. Искусство убеждения.</i> Общение – важнейшая форма деятельности менеджера и один из важнейших навыков менеджера. Формы (непосредственное, косвенное) и виды делового общения (деловые беседы, переговоры, телефонные беседы, деловые совещания, публичные выступления). Искусство убеждения. <i>Раздел 2. Стратегия и тактика ведения деловых бесед и переговоров.</i> Деловые беседы и переговоры: сущность понятий, функции, отличия. Этапы проведения деловых бесед. Аргументация выдвигаемых положений. Этапы проведения деловых переговоров. Стратегия и тактика ведения деловых переговоров. Условия эффективности переговоров. <i>Раздел 3. Телефонные беседы и деловые совещания</i> Телефонные беседы: важнейшие требования, оптимальная структура, правила телефонного этикета. Назначение и виды деловых совещаний. Организация проведения деловых совещаний.					



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

Раздел 4. Навыки и умения публичных выступлений. Ораторское мастерство

Необходимость приобретения навыков публичного выступления.

Этапы выступления.

Приемы, используемые при выступлении. Ответы на вопросы.

Обеспечивающая кафедра

Социологии и управления персоналом



Наименование дисциплины		Экономические основы формирования человеческого капитала			
Курс(ы)	3	Семестр(ы)	5	Трудоемкость	33.е. (108 ч.)
Формы промежуточной аттестации				Экзамен	
Место дисциплины в структуре ОП					
<p>Дисциплина «Экономические основы формирования человеческого капитала» в соответствии с Федеральным Государственным Образовательным Стандартом Высшего Образования по направлению подготовки 38.04.02. «Менеджмент» включена в вариативную часть, дисциплины по выбору основной образовательной программы магистратуры.</p> <p>Дисциплины, наиболее тесным образом связанные с изучаемой дисциплиной, следующие: «Рынок профессий», «Проблемы качества рабочей силы и формирования компетенций», «Концепция непрерывного образования в стратегии развития человеческого капитала», «качество и уровень жизни населения».</p>					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
<p>Освоение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none">способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования (ОПК-3).способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2).					
Планируемые результаты обучения					
<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>1. Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- основные экономические категории формирования человеческого капитала;- тенденции формирования и развития российского человеческого капитала, новые его формы и особенности;- методы анализа и планирования важнейших показателей экономических основ формирования человеческого капитала;- работать со статистическими источниками информации, отбирая и перерабатывая нужный для себя материал. <p>2. Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- строить ряды динамики и тренды, наглядно показывающие характер развития того или иного явления в процессе формирования человеческого капитала;- применять на практическом материале приемы расчета наиболее значимых показателей экономических основ формирования человеческого капитала;- аргументировано излагать собственную точку зрения при анализе процесса формирования экономических основ человеческого капитала;- применять статистические методы обработки больших массивов практических данных. <p>3. Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- понятийно-терминологическим языком изучаемой дисциплины;- методикой расчета и анализа важнейших показателей, характеризующих экономические основы формирования и развития человеческого капитала.					
Основное содержание дисциплины (перечислить разделы, основные темы)					
Тема 1. Понятие человеческого капитала					



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

Тема 2. Процесс формирования человеческого капитала
Тема 3. Формы человеческого капитала и их классификация
Тема 4. Инвестирование в человеческий капитал как важнейшее условие его формирования
Тема 5. Профессиональное обучение работников как важнейшее условие его формирования

Обеспечивающая кафедра

Социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

Наименование дисциплины		Формирование команды (практикум)			
Курс(ы)	2	Семестр(ы)	1	Трудоемкость	2 з.е. (72 ч.)
Формы промежуточной аттестации			зачет		
Место дисциплины в структуре ОП					
<p>Дисциплина включена в вариативную часть образовательного цикла образовательной программы. Она читается на втором курсе обучения по направлению 38.04.02 «Менеджмент».</p> <p>Требования к входным знаниям, умениям и навыкам магистранта формируются на основе результатов изучения дисциплин «Управление персоналом», «Социологии управления», «Основы кадровой политики», «Программно-целевой метод в развитии кадрового потенциала».</p> <p>Дисциплина «Формирование команды» подготавливает магистрантов к использованию методологии командообразования при разработке концепции эффективного управления персоналом в организации.</p>					
Компетенции, формированию которых способствует дисциплина					
<p>ОПК-2 – способность формировать команду на основе приверженности служебной этике, применения правил вербальной и невербальной коммуникации в процессе делового общения.</p> <p>ПК-1 – способность управлять командами сотрудников, проектами и сетями.</p> <p>ПК-2 – способность разрабатывать программы управления изменениями и обеспечивать их реализацию с помощью эффективной команды.</p>					
Планируемые результаты обучения					
<p>В результате освоения дисциплины магистрант должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- теоретические основы формирования команды на основе правил служебной этики, специфики и вербальной и невербальной коммуникации (ОПК-2);- основы управления командами сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);- процесс разработки программы управления изменениями и обеспечения ее реализации с помощью эффективной команды (ПК-2). <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- использовать правила этики, специфику вербальной и невербальной коммуникации в процессе формирования команды (ОПК-2);- организовать работу по управлению командами сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);- выбрать технологии разработки программы управления изменениями обеспечить ее реализацию с помощью эффективной команды (ПК-2). <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- технологиями использования правил этики, вербальной и невербальной коммуникации в процессе формирования команды (ОПК-2);- навыками организации работы по управлению командами сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);- технологиями разработки программы управления изменениями и обеспечения ее реализации с помощью эффективной команды (ПК-2).					
Основное содержание дисциплины (перечислить разделы, основные темы)					
Концепция формирования команды. Закономерности командообразования в науке об управлении. Компоненты командного управления. Развитие команды. Характеристик					



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
(Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом)
СМК ОП 2 54

эффективной команды. Колесо команды. Концепция взаимодополняющей команды. Базовая модель взаимодополняющей команды. Роль конфликтов в командном управлении. Технологии формирования команды. Принципы технологии командообразования. 10 шагов создания команды. Технологии командной работы.

Обеспечивающая кафедра

Кафедра социологии и управления персоналом