



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

**Аннотации дисциплин образовательной программы высшего образования
по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом,
направленность (профиль) «Кадровый консалтинг и коучинг»**

Методология исследовательской деятельности и академическая культура

Цель дисциплины: формирование методологической культуры обучающихся, способных к проведению научно-исследовательской деятельности в профессиональной области.

Задачи дисциплины:

- изучение специфики науки как отрасли человеческой деятельности и общественного института;
- овладение знаниями в области основ методологии, методов и понятий научного исследования;
- развитие аналитического мышления, умение логично и стройно излагать свои мысли, развитие способностей к обобщению и анализу информации, постановке целей и выбору путей ее достижения;
- формирование практических навыков и умений применения научных методов и современных технологий для проведения научного исследования;
- воспитание нравственных качеств и соблюдения этических норм в процессе осуществления научного исследования.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. методы оценки полноты и достаточности информации в ходе профессиональной научной деятельности;
2. отличие фактов от мнений, интерпретаций, оценок;
3. методы критического анализа и системного подхода;
4. методы оценки практических последствий возможных решений задачи;
5. способы систематизации результатов коллективной интеллектуальной деятельности;
6. методы и средства обработки информации и проведения аналитических исследований.

Уметь:

1. анализировать, верифицировать, оценивать полноту и достаточность информации в ходе профессиональной деятельности, при необходимости восполнять и синтезировать недостающую информацию;
2. грамотно, логично, аргументированно формировать собственные суждения и оценки информации;
3. разрабатывать альтернативные стратегии действий, в том числе в непривычных обстоятельствах;
4. принимать обоснованные решения, определять и оценивать практические последствия возможных решений задачи;

5. применять адекватные методы и средства на основе информационно-коммуникационных технологий при проведении исследований;
6. систематизировать результаты коллективной интеллектуальной деятельности.

Владеть:

1. навыками оценки полноты и достаточности информации в ходе профессиональной научной деятельности;
2. навыками разработки альтернативных стратегий действий, в том числе в непривычных обстоятельствах;
3. методами оценки информации;
4. навыками оценки практических последствий возможных решений задачи;
5. навыками систематизации результатов коллективной интеллектуальной деятельности;
6. навыками использования поисковых систем глобальных вычислительных сетей для анализа информационных ресурсов.

Современное состояние трудового законодательства

Цель дисциплины: формирование у обучающихся системных представлений о современном состоянии трудового законодательства Российской Федерации, ключевых тенденциях его развития и основах реализации норм трудового права.

Задачи дисциплины: рассмотреть современное состояние трудового законодательства Российской Федерации, проблемы, перспективы и ориентиры его развития, основы реализации норм трудового права.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать современное состояние законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, регулирующих управление персоналом в организации на продвинутом уровне.

Уметь реализовывать нормы трудового права в части управления персоналом организации.

Владеть комплексным видением современных проблем управления персоналом организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом в части правового регулирования этих процессов.

Иностранный язык в профессиональной деятельности

Цель дисциплины: профессиональная подготовка студентов формирование у студентов необходимой коммуникативной языковой компетенции, а также высокого уровня социальной и профессиональной адаптации, что предполагает формирование всесторонне развитой личности, способной отвечать на вызовы современного общества и использовать знания, умения и навыки, полученные в ходе обучения.

Задачи дисциплины:

–развить умение письменного (чтение, письмо) и устного (говорение, аудирование) иноязычного общения;

–уметь собирать, обрабатывать и интерпретировать с использованием современных информационных технологий данные на иностранном языке, необходимые для формирования суждений по соответствующим социальным, научным и этическим проблемам;

–овладеть навыками публичной речи и аргументации для ведения дискуссии;

– научиться анализировать тексты социально значимого содержания, аннотировать и реферировать научную литературу;

- научиться строить свое речевое и неречевое поведение в соответствии с социокультурной спецификой страны изучаемого языка;
- овладеть навыками письменного и устного перевода текстов общекультурной направленности.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. базовую нейтральную (бытовую) и терминологическую лексику; базовые грамматические конструкции и формы, типичные для нейтральной (бытовой) речи; грамматические конструкции и формы, присущие подъязыку специальности; свободные и устойчивые словосочетания, фразеологические единицы, характерные для сферы бытовой и профессиональной коммуникации;
2. классификацию функциональных стилей речи и основные характеристики и особенности обиходно-литературного, официально-делового, научного стилей и стиля художественной литературы;
3. историю, культуру и традиции своей страны и стран изучаемого языка;
4. информационно-коммуникационные технологии применяемые при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач иностранном языке;
5. устный и письменный деловой иностранный язык;
6. особенности стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на государственном и иностранном языках;
7. особенности ведения устных деловых разговоров на государственном и иностранном языках;
8. приёмы перевода текстов различного объёма и стилистики с иностранного на государственный язык, а также с государственного на иностранный язык;
9. методы и средства обработки информации и работе с текстом.

Уметь:

1. дифференцировать иноязычную лексику по сферам применения (нейтральная / бытовая, общенаучная, официально-деловая, терминологическая);
2. правильно интерпретировать историко-культурные явления стран изучаемого языка, разбираться в общественно-политических институтах этих стран;
3. использовать информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на иностранном языке;
4. свободно воспринимать, анализировать и критически оценивать устную и письменную деловую информацию иностранном языке;
5. вести деловую переписку, учитывая особенности стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на иностранном языке;
6. понимать монологическую/диалогическую речь, в которой использованы наиболее употребительные лексико-грамматические конструкции, характерные для коммуникативных ситуаций повседневно-бытового и профессионального общения;
7. работать с/над текстами страноведческой, общенаучной и профессиональной направленности в целях адекватной интерпретации прочитанного материала;
8. соотносить языковые средства с конкретными повседневно-бытовыми ситуациями, условиями и целями, а также с нормами профессионального речевого поведения, которых придерживаются носители языка;
9. применять адекватные методы и средства на основе информационно-коммуникационных технологий при работе с текстом.

Владеть:

1. базовым набором лексики (нейтральной / бытовой, общенаучной и терминологической направленности); языком разных жанров научной и справочной литературы (статьи, монографии, бюллетени и другая документация);
2. навыками и методикой поиска страноведческой и профессиональной информации, пользуясь различными источниками (в том числе, ресурсами информационно-телекоммуникационной сети Интернет);
3. навыками чтения (просмотрового, ознакомительного, поискового, изучающего);
4. основными видами монологического /диалогического высказывания бытового, общенаучного и профессионального характера;
5. переводческими навыками (устный/ письменный перевод текстов профессиональной направленности), методикой и приемами перевода (реферативного, дословного);
6. письменной формой языка в рамках, обязательных для осуществления профессиональных функций и научной деятельности (написание тезисов, статей, рефератов, аннотаций, докладов, рецензий, и т.п.);
7. основами публичной речи и базовыми приемами ораторского искусства;
8. языком разных жанров научной и справочной литературы (статьи, монографии, бюллетени и другая документация);
9. навыками использования информационных сетей для поиска, перевода текстов различного объема

Концепции и модели устойчивого развития

Цель дисциплины: формирование у обучающихся компетенций, необходимых для применения современных концепций и моделей устойчивого развития организации, региона, страны при решении профессиональных задач.

Задачи дисциплины:

- ознакомление с целями и задачами обеспечения устойчивого развития организации, региона, страны;
- изучение современных концепций и моделей устойчивого развития организации, региона, страны;
- приобретение навыков применения теоретических знаний в области устойчивого развития в системе управления персоналом

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. экономические, организационные, управленческие, социологические теории в области устойчивого развития на продвинутом уровне;
2. методы сбора, анализа и оценки данных и информации при решении управленческих задач в области устойчивого развития.

Уметь:

1. применять при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической теорий в области устойчивого развития на продвинутом уровне;
2. применять комплексный подход к сбору и оценке данных и информации при решении управленческих задач в области устойчивого развития.

Владеть:

1. навыками применения при решении профессиональных задач знаний экономической, организационной, управленческой, социологической теорий в области устойчивого развития на продвинутом уровне;

2. навыками комплексного подхода к сбору данных, оценки полноты и достаточности информации при решении управленческих задач в области устойчивого развития.

Информационные системы в управлении персоналом

Цель дисциплины: подготовка специалистов, обладающих знаниями в сфере информационно-коммуникационных технологий и автоматизированных систем поддержки принятия управленческих решений, необходимых квалифицированным HR-менеджерам для реализации функций управления персоналом организации.

Задачи дисциплины:

- обеспечить уровень владения студентами методами и программными средствами реализации обработки деловой информации, достаточный для формирования навыков применения информационно-коммуникационных технологий и автоматизированных систем в аналитической деятельности по управлению персоналом;

- научить студентов использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом и взаимодействии со службами информационных технологий;

- сформировать у студентов навыки работы со специализированными автоматизированными программами при реализации управленческих задач с учетом требований информационной безопасности.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. методы и средства обработки деловой информации и проведения аналитических исследований;

2. методы и приемы решения типовых организационно-управленческих задач с использованием информационно-коммуникационных технологий;

3. назначение, структуру и функциональные возможности современных корпоративных информационных систем и программных средств учета кадров и управления персоналом (HRM-систем);

4. требования к информационной безопасности в HRM-системах и методы защиты информации в АИС.

Уметь:

1. применять адекватные методы и средства для различных форм взаимодействия на основе информационно-коммуникационных технологий при решении управленческих задач;

2. применять соответствующие функциональные модули корпоративной информационной системы и программных средств при решении управленческих задач в сфере кадрового менеджмента.

Владеть:

1. навыками использования поисковых систем глобальных вычислительных сетей для анализа информационных ресурсов в области управления персоналом;

2. навыками работы с автоматизированными системами (HRM-системами) при реализации функций управления кадрового менеджмента.

Современные проблемы управления персоналом

Цель дисциплины: формирование у обучающихся компетенций, связанных со способностью при решении профессиональных задач обобщать, критически оценивать и

применять существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом

Задачи дисциплины:

- изучение существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях,
- изучение способов разработки и реализации деятельности по управлению персоналом в контексте устойчивого развития организации,
- формирование умений и навыков разработки и реализации деятельности по подбору и отбору персонала,
- формирование умений и навыков по организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, учитывая интересы разных групп заинтересованных сторон,
- формирование умений и навыков обучения и адаптации персонала для обеспечения устойчивого кадрового потенциала организации.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. способы обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;
2. методы сбора информации о потребностях организации в персонале;
3. методы оценки и аттестации персонала;
4. способы организации и проведения мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, учитывая интересы разных групп заинтересованных сторон.

Уметь:

1. обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;
2. осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале с учетом концепции устойчивого развития организации;
3. организовать и провести оценку и аттестацию персонала;
4. организовать и провести мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, учитывая интересы разных групп заинтересованных сторон.

Владеть:

1. навыками обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;
2. навыками сбора и анализа информации о потребностях организации в персонале с учетом концепции устойчивого развития организации;
3. навыками организации и проведения оценки и аттестации персонала;
4. навыками организации и проведения мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, учитывая интересы разных групп заинтересованных сторон.

Организация и проведение научных исследований в сфере управления персоналом

Цель дисциплины: формирование знаний и навыков планирования и организации проведения самостоятельной научно-исследовательской работы в области управления персоналом.

Задачи дисциплины:

- подготовить магистрантов к проведению самостоятельной научной работы,
- приобрести навыки выбора и обоснования актуальности темы исследования;

- научиться формировать теоретико-методологическую базу исследования;
- научиться разрабатывать планы и программы исследования,
- получить навыки обработки результатов исследования и оформлять его в виде научной работы.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. принципы организации научно-исследовательской работы;
2. подходы и методы сбора данных при решении исследовательских задач;
3. методы обработки данных и анализа при решении исследовательских задач;
4. принципы выбора научного направления;
5. методы решения поставленных задач в научном исследовании;
6. методы обработки получаемых в ходе научного исследования данных;
7. методы оценки данных полученных в ходе научного исследования;
8. принципы и последовательность защиты исследовательской работы.

Уметь:

1. вести интеллектуальную, в том числе научно-исследовательскую деятельность;
2. применять комплексный подход к сбору данных, оценивать полноту и достаточность информации при решении исследовательских задач;
3. применять продвинутые методы обработки данных и анализа при решении исследовательских задач;
4. обосновывать выбранное научное направление;
5. подбирать средства и методы для решения поставленных задач в научном исследовании;
6. обрабатывать получаемые в ходе научного исследования данные;
7. логично и грамотно формировать оценку данных полученных в ходе научного исследования и собственные выводы;
8. представить и защитить исследовательскую работу.

Владеть:

1. навыками ведения интеллектуальной, в том числе научно-исследовательской деятельности;
2. навыками оценки полноты и достаточности информации при решении исследовательских задач;
3. навыками применения продвинутых методов обработки данных и анализа при решении исследовательских задач;
4. навыками выбора научного направления;
5. навыками выбора средств и методов для решения поставленных задач в научном исследовании;
6. навыками обработки получаемых в ходе научного исследования данных;
7. навыками оценки данных полученных в ходе научного исследования;
8. навыками представления и защиты исследовательской работы.

Современные концепции организационного поведения

Цель дисциплины: формирование представлений у студентов о закономерностях поведения человека в организации.

Задачи дисциплины:

- изучение современных теорий организационного поведения;
- формирование исследовательского подхода в управлении поведением персонала;
- развитие и интеграция знаний из различных областей менеджмента, психологии, социологии;
- формирование знаний и навыков работы в команде.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. методы организации работы в коллективе;
2. методы определения стратегии работы коллектива;
3. методы выявления и привлечения талантливых участников команды;
4. способы преодоления ситуация в условиях риска и неопределенности;
5. об ответственности за собственные управленческие решения;
6. психологические теории на продвинутом уровне.

Уметь:

1. организовать работу коллектива;
2. разрабатывать стратегию работы коллектива, определять функции участников и расставляет приоритеты; гибко изменяет стратегию работы в зависимости от ситуации;
3. мобилизовать других на достижение поставленных целей, привлекает и поддерживает талантливых участников команды, проявлять заботу о коллективе;
4. принимать управленческие решения в сложных нестандартных ситуациях, в ситуациях, с различным уровнем риска и неопределенности, в условиях наличия различных мнений;
5. нести ответственность за собственные управленческие решения и за работу коллектива;
6. применять при решении профессиональных задач знания психологической теории.

Владеть:

1. способностью организовать работу коллектива;
2. навыками определения функции участников коллектива и расстановки приоритетов;
3. навыками привлечения и поддержки талантливых участников команды;
4. навыками работы с командой в сложных нестандартных ситуациях;
5. навыками применения психологических теорий.

Межкультурное взаимодействие

Цель дисциплины: сформировать у студентов готовность работать в мультикультурной (полиэтнической, многонациональной) среде, эффективно общаться с представителями основных деловых культур, а также руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

Задачи дисциплины:

- способствовать осознанию этнических стереотипов своей собственной и других культур;
- повысить уровень культурной сензитивности (восприимчивости) и расширить «культурный горизонт» за счет овладения коммуникативными паттернами и стратегиями иных культур;
- отработать навыки межкультурного взаимодействия, включая применение невербальных средств.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. способы адаптации к условиям работы в составе многоэтнических и поликонфессиональных групп;
2. ценности, нормы, ролевые структуры, коммуникативные модели основных деловых культур;
3. структуру, принципы и функции многосторонних коммуникаций;

4. методы и средства обработки информации для многосторонних коммуникаций.

Уметь:

1. вживаться в другую культуру, вести себя в соответствии с нормами и правилами чужой культуры и налаживать межличностные отношения с представителями основных деловых культур;

2. конструктивно взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения поставленных задач и усиления социальной интеграции;

3. организовывать многостороннюю коммуникацию и управлять ею;

4. применять адекватные методы и средства на основе информационно-коммуникационных технологий при взаимодействии с людьми.

Владеть:

1. способностью адаптироваться к условиям работы в составе многоэтнических и поликонфессиональных групп;

2. навыками социальной интеграции;

3. ценностями, нормами, ролевыми структурами и коммуникативными моделями основных деловых культур;

4. навыками использования информационных сетей для социальной интеграции.

Теория и практика кадровой политики государства и организации

Цель дисциплины: сформировать у студентов фундаментальные теоретические и практические знания, умения и навыки в сфере принятия решений по различным вопросам кадровой политики в современных условиях.

Задачи:

– приобретение знаний в области нормативно-правового регулирования кадровой политики государства и организации;

– понимание закономерностей формирования кадровой политики государства и организации;

– теоретическое и практическое освоение современной методологии формирования, совершенствования и реализации кадровой политики государства и организации.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. этапы формирования и реализации кадровой политики организации;

2. государственную политику в отношении формирования и развития персонала государственных, муниципальных, предпринимательских и некоммерческих структур.

Уметь:

1. разрабатывать кадровую политику в организации;

2. оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;

3. применять на практике принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики государства и организации;

4. определять направления совершенствования кадровой политики;

5. систематизировать информацию для целей кадрового планирования;

6. выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации.

Владеть:

1. навыками анализа существующей кадровой политики;

2. навыками внедрения и реализации кадровой политики;

3. навыками систематизирования информации для достижения поставленной цели.

Современные технологии управления персоналом

Цель дисциплины: формирование у обучающихся компетенций, необходимых для разработки и реализации современных технологий управления персоналом.

Задачи дисциплины:

- изучить современные технологии управления персоналом;
- изучить методы разработки и внедрения современных технологий управления персоналом;
- приобрести навыки разработки и реализации современных технологий управления персоналом.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. современные технологии управления персоналом;
2. методы разработки и реализации технологий управления персоналом;
3. методы сбора информации о потребностях организации в персонале;
4. технологии подбора и отбора персонала;
5. методы оценки и аттестации персонала;
6. технологии и методы управления профессиональной карьерой персонала;
7. методы организации обучения и адаптации персонала.

Уметь:

1. разрабатывать и обеспечивать реализацию технологий управления персоналом организации в динамичной среде;
2. осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале;
3. разрабатывать технологии подбора и отбора персонала;
4. организовать и провести оценку и аттестацию персонала;
5. организовать и провести мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала;
6. организовать обучение и адаптацию персонала.

Владеть:

1. навыками разработки и реализации технологий управления персоналом организации в динамичной среде;
2. навыками сбора информации о потребностях организации в персонале;
3. навыками разработки и реализации деятельности по подбору и отбору персонала;
4. навыками организации и проведения оценки и аттестации персонала;
5. навыками организации и проведения мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, учитывая интересы разных групп заинтересованных сторон;
6. навыками организации и организации обучения и адаптации персонала.

Проектирование в управлении персоналом

Цель дисциплины: подготовка обучающихся, владеющих современными научными методами проектирования в области кадрового менеджмента, а также формирование навыков разработки, внедрения и экономического обоснования проектов по совершенствованию системы и внедрению новых технологий управления персоналом.

Задачи дисциплины:

- ознакомить магистрантов с теоретическими основами управления проектами;
- научить решать практические управленческие задачи с использованием проектных методов в области кадрового менеджмента;
- формирование компетенций и умений по разработке и внедрению проектов в области совершенствования системы и технологий управления персоналом.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. методы и приемы расстановки приоритетов в проекте и правильного использования ресурсов;
2. принципы планирования проекта;
3. организацию работы по исполнению проекта;
4. методы управления проектом на всех этапах его жизненного цикла;
5. состав отчетности по проекту и сроки ее предоставления;
6. порядок представления и защиты проекта;
7. принципы и методы организационных изменений;
8. обязанности руководителя проекта.

Уметь:

1. определять цели проекта, расставляет приоритеты и правильно использовать имеющиеся ресурсы;
2. определять ожидаемые результаты решения поставленных задач;
3. решать конкретные задачи проекта на качественном уровне и в намеченные сроки;
4. управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла;
5. формировать отчетность в установленные сроки в соответствии с установленными требованиями;
6. представлять и защищать самостоятельно разработанный проект любого типа, включая исследовательскую работу;
7. проектировать организационные изменения;
8. руководить проектной деятельностью организации.

Владеть:

1. навыками расстановки приоритетов в проекте и правильного использования ресурсов;
2. навыками планирования действий с учетом возможных потенциальных препятствий;
3. навыками адаптации работы по проекту с учётом изменившихся обстоятельств;
4. навыками применения и обоснования соответствующих методов управления проектом на всех этапах его жизненного цикла;
5. навыками публичного представления результатов проделанной работы;
6. навыками защиты проекта любого типа;
7. навыками проектирования организационных изменений;
8. навыками руководителя проектной деятельности организации.

Организация работы с персоналом

Цель дисциплины: формирование у обучающихся компетенций, необходимых для организации работы с персоналом.

Задачи дисциплины:

- изучить технологии и методы операционного управления структурным подразделением;
- изучить технологии и методы операционного управления персоналом;
- изучить способы организации труда персонала;
- изучить технологии и методы администрирования процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения;
- приобрести навыки операционного управления персоналом и структурным подразделением.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. методы руководства деятельностью организации в части работы с персоналом;
2. методы руководства подразделением организации;
3. методы управления организацией труда персонала;
4. технологии операционного управления персоналом и структурным подразделением;
5. принципы и правила организации операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;
6. технологии и методы администрирования процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения.

Уметь:

1. руководить деятельностью организации в части работы с персоналом;
2. руководить подразделением организации;
3. управлять организацией труда персонала;
4. разрабатывать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;
5. организовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения;
6. администрировать процессы и документооборот по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения.

Владеть:

1. навыками руководства деятельностью организации в части работы с персоналом;
2. навыками руководства подразделением организации;
3. навыками управления организацией труда персонала;
4. навыками разработки системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;
5. навыками операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;
6. навыками администрирования процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения.

Функционально-стоимостной анализ в управлении персоналом

Цель дисциплины: подготовка магистрантов, владеющих основными положениями, категориями и методами исследования систем, технологий и объектов управления персоналом, проводимых с целью разработки научно-обоснованных рекомендаций о путях, средствах и способах повышения эффективности процессов управления предприятиями и организациями.

Задачи дисциплины:

- научить магистрантов основным методам проведения исследований систем управления, методам сбора, анализа данных управленческого обследования, методам функционально-стоимостного анализа и выявления проблем и резервов системы и технологии управления, а также совершенствования их функциональной структуры;
- выработать у магистрантов навыки исследовательской и организаторской работы в группах, умение формулировать задачи исследования систем управления персоналом, разрабатывать методы их реализации с использованием персональных компьютеров, а также соответствующие процедуры функционально-стоимостного анализа, выполнять технические, технологические и экономические расчеты, организовывать внедрение необходимых изменений в функциональную структуру и технологию работы системы;
- привить умение самостоятельно приобретать новые знания, изучая первоисточники и используя современные информационные технологии.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. методику комплексного подхода к сбору данных;
2. методику проведения функционально-стоимостного анализа систем и технологий управления персоналом;
3. основы организации работы по внедрению рекомендаций, связанных с совершенствованием систем управления персоналом с использованием проектной методологии;
4. методику анализа функций системы управления персоналом по различным показателям;

Уметь:

1. применять комплексный подход к сбору данных, оценивать полноту и достаточность информации при решении управленческих задач;
2. выполнять постановку и формализацию задач оптимизации и принятия решений при исследовании систем;
3. структурировать изучаемую проблему в исследуемой системе управления персоналом;
4. выявлять существующие резервы в деятельности исследуемой СУ персоналом;
5. разрабатывать необходимые организационные мероприятия по реализации выявленных резервов;
6. осуществлять реализацию этапов функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом организации.

Владеть:

1. навыками практического применения полученных знаний для анализа систем управления персоналом с использованием метода функционально-стоимостного анализа;
2. навыками практического применения полученных знаний для анализа систем управления персоналом с использованием метода функционально-стоимостного анализа;
3. навыками системного анализа функций объекта;
4. навыками создания функциональных моделей;
5. навыками разработки и оценки решений по оптимизации систем управления персоналом.

Стратегии управления персоналом

Цель дисциплины: подготовить выпускника, способного принимать стратегические решения в области управления человеческими ресурсами и обеспечить эффективную реализацию выбранной кадровой стратегии.

Задачи дисциплины:

- ознакомиться с основными понятиями стратегического управления персоналом;
- рассмотреть процесс формирования стратегии управления персоналом;
- проанализировать взаимосвязь стратегического управления персоналом со стратегическим управлением организацией в целом;
- изучить основные методы стратегического анализа кадровой среды;
- рассмотреть основные кадровые стратегии;
- изучить критерии выбора стратегии управления персоналом и ее составляющих;
- рассмотреть процесс реализации кадровой стратегии.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. основные принципы формирования бизнес-стратегии и стратегии управления персоналом;
2. этапы реализации кадровой стратегии.

Уметь:

1. разрабатывать кадровую стратегию организации в соответствии с ее целями и задачами;
2. реализовать кадровую стратегию организации в динамичной среде.

Владеть:

1. комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией и кадровой стратегии;
2. навыками разработки кадровой стратегии;
3. навыками управления персоналом в рамках реализации кадровой стратегии.

Экономика управления персоналом

Цель дисциплины: сформировать у студентов фундаментальные теоретические и практические знания, умения и навыки в сфере принятия решений по экономическим вопросам управления персоналом.

Задачи дисциплины:

- изучение подходов к бюджетированию затрат на персонал;
- изучение системы критериальных показателей для оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом;
- формирование практических навыков по использованию методов оценки эффективности деятельности в управлении персоналом.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

методы определения социально-экономической эффективности системы управления персоналом.

Уметь:

использовать результаты экономических расчетов для подготовки решений в области оптимизации системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем.

Владеть:

методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом.

Персональный менеджмент и личностный рост

Цель дисциплины - формирование представлений о закономерностях организационных коммуникации, способах их совершенствования, техники убеждения, а также о методах самоуправления и самоорганизации.

Задачи дисциплины:

- изучение современных теорий коммуникации;
- формирование умений коммуникативного анализа в рамках организационного контекста;
- развитие коммуникативной компетентности;
- освоение приемов и методов повышения эффективности коммуникаций в организации;
- освоение методов и приемов самоуправления, рационализации собственного труда, техники убеждения, навыками повышения своей работоспособности.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. технологии поиска необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач;

2. способы анализа и критической оценки устной и письменной деловой информации;
3. приемы деловой переписки;
4. принципы и методы самоменеджмента и самоорганизации;
5. принципы и методы самообразования.

Уметь:

1. использовать информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач;
2. воспринимать, анализировать и критически оценивать устную и письменную деловую информацию;
3. вести деловую переписку, учитывая особенности стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции;
4. повышать свой интеллектуальный уровень, квалификацию и мастерство, строить траекторию личностного и профессионального роста и карьеры, с опорой на методы самоменеджмента и самоорганизации;
5. самостоятельно приобретать новые знания и навыки.

Владеть:

1. навыками разрешения коммуникативных проблем и построения эффективных организационных коммуникаций;
2. навыками восприятия и анализа устной информации;
3. приемами ведения деловой переписки;
4. навыками самоменеджмента и самоорганизации;
5. навыками самообразования и использования предоставленных возможностей для приобретения новых знаний.

Управленческое консультирование

Цель дисциплины: формирование у обучающихся компетенций, необходимых для консультирования в сфере управления персоналом.

Задачи курса:

- ознакомление с основными понятиями, применяемыми в консультировании;
- обучение методам профессиональной оценки альтернативных вариантов решений, совместного поиска и выбора оптимального из них на основе реальных условий и возможностей современных организаций;
- развитие навыков самостоятельной консультационной деятельности в сфере управления персоналом,
- ознакомление с принципами профессиональной этики кадрового консультанта.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. методы разработки системы консалтинга и коучинга;
2. методы организации системы консалтинга и коучинга;
3. технологии и методы администрирования процессов консалтинга и коучинга в организации.

Уметь:

1. разработать систему консалтинга и коучинга в организации;
2. организовать систему консалтинга и коучинга;
3. администрировать процессы консалтинга и коучинга в организации.

Владеть:

1. навыками разработки системы консалтинга и коучинга в организации;
2. навыками администрирования процессов консалтинга и коучинга в организации.

Кадровый консалтинг

Цель дисциплины: формирование у обучающихся компетенций, необходимых для консультирования по вопросам управления персоналом организации.

Задачи дисциплины:

- ознакомление с основными понятиями, применяемыми в консультировании;
- формирование навыков анализа операционного и стратегического управления персоналом;
- обучение методам профессиональной оценки альтернативных вариантов решений, совместного поиска и выбора оптимального из них на основе реальных условий и возможностей современных организаций;
- формирование навыков организации деятельности рабочих групп, применения методов активизации творческого мышления, проведения экспертизы нововведений;
- развитие навыков самостоятельной аналитической, проектной, научно-исследовательской и консультационной деятельности в сфере управления персоналом;
- ознакомление с принципами профессиональной этики кадрового консультанта.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. методы исследования и консультирования в области операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;
2. методы организации операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;
3. методы исследования и консультирования в области стратегического управления персоналом в организации, стратегии управления человеческими ресурсами как элемента общекорпоративной стратегии устойчивого развития;
4. методы организации стратегического управления персоналом организации;
5. методы разработки системы консалтинга и коучинга;
6. методы организации системы консалтинга и коучинга.

Уметь:

1. использовать методы исследования и консультирования в области операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;
2. разрабатывать предложения по организации операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;
3. использовать методы исследования и консультирования в области стратегического управления персоналом в организации, стратегии управления человеческими ресурсами как элемента общекорпоративной стратегии устойчивого развития;
4. разрабатывать предложения по организации стратегического управления персоналом организации;
5. разработать систему консалтинга и коучинга в организации;
6. организовать систему консалтинга и коучинга.

Владеть:

1. навыками исследования и консультирования в области операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;
2. навыками консультирования руководителей по вопросам организации операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;
3. навыками исследования и консультирования в области стратегического управления персоналом в организации, стратегии управления человеческими ресурсами как элемента общекорпоративной стратегии устойчивого развития;
4. навыками консультирования руководителей по вопросам организации стратегического управления персоналом;

Коучинг в сфере управления персоналом

Цель дисциплины: сформировать у студентов фундаментальные теоретические и практические знания, умения и навыки в сфере коучинга в сфере управления персоналом.

Задачи:

- ознакомить студентов с основными понятиями коучинга;
- изучить методы коучинга,
- рассмотреть содержание коучинга как отдельной научной дисциплины;
- приобретение навыков построения системы коучинга.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. методы выявления и привлечения талантливых участников команды;
2. способы организации обучения персонала

Уметь:

1. мобилизовать других на достижение поставленных целей, привлекать и поддерживать талантливых участников команды, проявлять заботу о коллективе;
2. организовать обучение и адаптацию персонала.

Владеть

1. навыками привлечения и поддержки талантливых участников команды;
2. навыками организации обучения и адаптации персонала.

Организация консалтинговой деятельности

Цель дисциплины: сформировать у студентов фундаментальные теоретические и практические знания, умения и навыки в сфере принятия решений по организации консалтинговой деятельности.

Задачи дисциплины:

- изучение теоретических основ организации консалтинговой деятельности;
- формирование профессиональных компетенций в области разработки, организации и администрирования организации консалтинговой деятельности;
- приобретение навыков оценки эффективности организации консалтинговой деятельности.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. методы разработки системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;
2. организацию операционного управления персоналом и работы подразделения;
3. методы разработки системы консалтинга и коучинга;
4. методы организации системы консалтинга и коучинга;
5. систему администрирования консалтинга в организации.

Уметь:

1. разработать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;
2. организовать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения;
3. разработать систему консалтинга и коучинга в организации;
4. организовать систему консалтинга и коучинга;
5. администрировать процессы консалтинга и коучинга.

Владеть:

1. навыками разработки системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;
2. навыками организации операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;
3. навыками разработки системы консалтинга и коучинга в организации;
4. навыками организации системы консалтинга и коучинга;
5. навыками администрирования консалтинга и коучинга в организации.

Бренд-менеджмент в управлении персоналом

Цель дисциплины:

Формирование у обучающихся компетенций, необходимых для разработки и реализации деятельности по подбору и отбору персонала.

Задачи дисциплины:

Изучить методы анализа, разработки и внедрения бренда организации как работодателя.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать :

процесс подбора и отбора персонала.

Уметь:

использовать методы hr-брендинга в ходе подбора и отбора персонала.

Владеть:

навыками разработки и реализации деятельности по подбору и отбору персонала с использованием методов hr-брендинга.

Корпоративная социальная политика

Цель дисциплины: формирование у обучающихся компетенций, необходимых для разработки и реализации социальной политики организации.

Задачи дисциплины:

- изучить теоретические основы социальной политики организации;
- рассмотреть содержание этапов становления и развития социальной политики организации;
- изучить методы разработки и реализации социальной политики в организации.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

требования к корпоративной социальной политике.

Уметь:

управлять персоналом с учетом требований корпоративной социальной политики.

Владеть:

навыками построения системы корпоративной социальной политики.

Социальная ответственность бизнеса

Цель дисциплины: формирование знаний о социальной ответственности бизнеса, основных проблемах, задачах и методах.

Задачи курса:

- ознакомить студентов с основными понятиями социальной ответственности организаций;

- рассмотреть содержание этапов становления и развития социальной ответственности организаций, как отдельной научной дисциплины;
- рассмотреть непосредственные прикладные исследования, являющиеся важным показателем становления науки.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

требования менеджмента устойчивого развития в части социальной ответственности бизнеса.

Уметь:

управлять персоналом с учетом требований социальной ответственности бизнеса.

Владеть:

навыками построения системы социальной ответственности бизнеса.

Консультирование в сфере безопасности труда

Цель дисциплины: формирование у обучающихся компетенций в области управления безопасностью труда и консалтинга в сфере безопасности труда

Задачи дисциплины:

- изучить элементы системы управления безопасностью труда в организации,
- изучить методики анализа, выявления и решения проблем в области обеспечения безопасности и охраны труда персонала в процессе организации его труда в системе управления талантами,
- изучить методы оценки и прогнозирования рисков, травматизма и профессиональных заболеваний персонала в процессе организации его труда;
- сформировать умения и навыки управления безопасностью труда в процессе организации труда персонала в системе управления персоналом;
- сформировать умения и навыки консалтинговой деятельности в сфере безопасности труда.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. методы управления организацией труда персонала в аспекте безопасности труда;
2. методы разработки системы консалтинга в сфере управления безопасностью труда;
3. методы организации системы консалтинга и коучинга.

Уметь:

1. управлять безопасностью труда персонала;
2. разработать систему консалтинга в сфере управления безопасностью труда;
3. организовать систему консалтинга в сфере безопасности труда.

Владеть:

1. навыками организации системы безопасности труда персонала;
2. навыками разработки системы консалтинга в сфере управления безопасностью труда;
3. навыками организации системы консалтинга в сфере безопасности труда.

Консультирование в сфере кадровой безопасности

Целью дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в области обеспечения кадровой безопасности и консультирования в данной сфере.

Задачи дисциплины:

- изучить элементы системы кадровой безопасности;
- изучить направления обеспечения кадровой безопасности в процессе организации

труда персонала;

- сформировать умения и навыки обеспечения кадровой безопасности;
- сформировать навыки консультирования в сфере кадровой безопасности.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. методы организации труда персонала;
2. методы разработки системы консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом;

3. методы организации системы консалтинга и коучинга.

Уметь:

1. управлять организацией труда персонала;
2. разработать систему консалтинга в сфере кадровой безопасности;
3. организовать систему консалтинга в сфере кадровой безопасности.

Владеть:

1. навыками управления организацией труда персонала;
2. навыками разработки системы консалтинга;
3. навыками организации системы консалтинга в сфере кадровой безопасности.

Аудит персонала

Цель дисциплины: формирование системы теоретических и практических знаний по оценке деятельности экономического субъекта в сфере труда, трудовых отношений и управления талантами, а также разработка на основе результатов проверок стратегических решений по управлению персоналом в организации, разработки стратегии управления человеческими ресурсами как элемента общекорпоративной стратегии устойчивого развития.

Задачи дисциплины:

- изучение порядка аудита персонала;
- изучение порядка аудита процессов управления персоналом;
- изучение отечественного и зарубежного опыта по аудиту персонала;
- получение знаний не только теоретического и прикладного характера, но и формирование определенных умений, навыков относительно экспертизы систем управления персоналом;
- получение умений использовать информацию, полученную в процессе аудита для разработки стратегических решений по управлению персоналом в организации.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. методы сбора информации и анализа используемые в процессе аудита для разработки стратегических решений по управлению персоналом в организации, разработки стратегии управления человеческими ресурсами как элемента общекорпоративной стратегии устойчивого развития;

2. методы разработки системы консалтинга и коучинга;

3. методы организации системы консалтинга и коучинга.

Уметь:

1. применять информацию, полученную в ходе аудита для разработки системы стратегического управления персоналом в организации и управления талантами;

2. разработать систему консалтинга и коучинга в организации.

3. организовать систему консалтинга и коучинга.

Владеть:

1. навыками сбора информации и анализа для разработки стратегических решений по управлению персоналом в организации;

HR аналитика в управлении персоналом

Цель дисциплины: формирование у обучающихся компетенций в области HR – аналитики в системе управления персоналом.

Задачи дисциплины:

- ознакомиться с элементами системы HR –аналитики;
- изучить методы диагностики и мониторинга управления персоналом в организации с использованием HR –аналитики;
- получение знаний не только теоретического и прикладного характера, но и формирование определенных умений, навыков относительно HR –аналитики систем управления персоналом;
- получение умений использовать информацию, полученную в процессе HR – аналитики, для разработки стратегических решений по управлению персоналом в организации.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. методы сбора информации и анализа используемые в процессе HR –аналитики для разработки стратегических решений по управлению персоналом в организации, разработки стратегии управления человеческими ресурсами как элемента общекорпоративной стратегии устойчивого развития.

Уметь:

2. применять информацию, полученную в ходе HR –аналитики для разработки системы стратегического управления персоналом в организации и управления талантами.

Владеть:

3. навыками сбора информации и анализа для разработки стратегических решений по управлению персоналом в организации.

Коучинг личной эффективности

Целью дисциплины «Коучинг личной эффективности» является формирование знаний, умений и навыков коучинга как психотехнологии личностного развития и инструмента достижения жизненно важных целей.

Задачи дисциплины:

- изучение специфики коучинга личностной эффективности.
- формирование умений и навыков повышение собственной эффективности.
- изучение проведения коуч – сессии по личностной эффективности.
- формирование профессиональных знаний коуча в повышении личностной эффективности.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. методы повышения своего интеллектуального уровня, квалификации и мастерства;

2. методы самообразования;

3. способы организации обучения персонала.

Уметь:

1. строить траекторию личностного и профессионального роста и карьеры;

2. использовать предоставленные возможности для приобретения новых знаний и навыков;

3. организовать обучение и адаптацию персонала.

Владеть:

1. навыками построения личностного и профессионального роста и карьеры, с опорой на методы самоменеджмента и самоорганизации;

2. навыками самообразования;

3. навыками организации обучения и адаптации персонала.

Коучинг командной работы

Цель дисциплины: сформировать у студентов фундаментальные теоретические и практические знания, умения и навыки в сфере коучинга командной работы.

Задачи дисциплины:

- ознакомить студентов с основными понятиями коучинга командной работы;
- изучить методы коучинга командной работы,
- рассмотреть содержание коучинга командной работы как отдельной научной дисциплины;
- приобретение навыков построения системы коучинга командной работы.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. методы организации работы коллектива;

2. методы мобилизации персонала на достижение поставленных целей;

3. методы привлечения и поддержки талантливых участников команды;

4. способы организации обучения и адаптации персонала.

Уметь:

1. организовать работу коллектива;

2. привлекать и поддерживать талантливых участников команды;

3. организовать обучение и адаптацию персонала.

Владеть:

1. навыками организации работы коллектива;

2. навыками мобилизации персонала;

3. навыками организации обучения и адаптации персонала.

Правовая безопасность в информационном пространстве

Цель дисциплины: комплексное изучение правовой безопасности в информационном пространстве, в том числе особенностей регламентации различных областей деятельности и юридической защиты в киберпространстве.

Задачи дисциплины:

- получение знаний о правовой безопасности в информационном пространстве, включая особенности регламентации отдельных областей деятельности и специфики мер правовой защиты в киберпространстве.

- формирование умений и навыков, позволяющих реализовывать меры правовой защиты в информационном пространстве.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

основные этапы развития информационной безопасности; систему законодательства об информационной безопасности и ответственность за его нарушение; систему мер

правовой защиты в информационном пространстве в различных областях (сферах) деятельности.

Уметь:

применять нормы законодательства для осуществления правовой защиты в информационном пространстве.

Владеть:

знаниями законодательства в сфере информационного пространства; знаниями по соблюдению информационной безопасности; специальными навыками правовой защиты в информационном пространстве.

Визуальная культура XX – XXI вв.: подходы и интерпретации

Цель дисциплины: комплексное изучение различных видов культурных объектов в разных контекстах и взаимосвязях, анализ информационных ресурсов по тематике исследования, а также свободное овладение методами обработки, анализа и синтеза научной информации.

Задачи:

- изучение визуальных основ и практик 20-21 вв.;
- приобретение навыков анализа и интерпретации визуальной культуры;
- приобретение навыка критического анализа объектов и текстов визуальной культуры от фотографий и кинематографа заканчивая архитектурой и инсталляциями, работе с исследовательской литературой и с источником.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

широту и вариативность исследовательского, методологического инструментария, сформулированного в современном гуманитарном знании и применяемого для анализа различного по характеру современного и актуального визуального материала.

Уметь:

анализировать визуальные тексты разного типа и жанров, овладев исследовательскими подходами и навыками интерпретаций.

Владеть:

комплексом идей и концепций, возникших в визуальной культуре XX-XXI вв. в рамках различных художественных течений и практик модерна и постмодерна.

Современные тренды экономики потребления

Цель дисциплины: знакомство слушателей с основными классификационными подходами в построении моделей поведения потребителей, факторами, влияющими на процесс принятия решений, а также с современными трендами экономики потребления.

Задачи дисциплины:

- изучить механизмы формирования поведения потребителей;
- проанализировать современные тренды экономики потребления;
- освоить методы сбора информации о потребительском поведении;
- дать оценку факторов, влияющих на потребительское поведение.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. основные методы критического анализа;
2. методологию системного подхода;
3. содержание основных направлений теории поведенческой экономики.

Уметь:

1. выявлять проблемные ситуации, используя методы анализа, синтеза и абстрактного мышления;
2. осуществлять поиск решений проблемных ситуаций на основе действий, эксперимента и опыта;
3. производить анализ явлений и обрабатывать полученные результаты;
4. формировать и аргументировано отстаивать собственную позицию по различным проблемам поведенческой экономики.

Владеть:

1. технологиями выхода из проблемных ситуаций, навыками выработки стратегии действий;
2. навыками критического анализа;
3. навыками анализа поведения людей.

Социальное предпринимательство и проектный менеджмент

Цель дисциплины: формирование знаний, умений и навыков в области социальной предпринимательской и проектной деятельности с ориентиром на реалии Российской Федерации.

Задачи:

- ознакомление с лучшим международным и российским опытом ведения бизнеса в социальной сфере;
- обучение бизнес-планированию, основам проектного управления;
- получение знаний в области правовых и финансовых основ бизнеса и государственных программах поддержки малого и среднего бизнеса и социального предпринимательства.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

основные понятия из области социального предпринимательства и проектного менеджмента; основные подходы к организации проектной деятельности в Российской Федерации и в мире;

Уметь:

предлагать и разрабатывать концепцию социальных проектов для решения социальной проблемы или уменьшения ее остроты; определять перспективы экономической устойчивости социальных проектов;

Владеть:

навыками планирования, разработки и создания социального бизнеса или проекта.