

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(АНО ВО «РОСНОУ»)**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ФИНАНСОВ

КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

**Аннотации к рабочим учебным программам дисциплин**

по программе магистратуры

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом  
Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом

Зав. кафедрой управления персоналом

К.с.н., доцент Новикова М.М.



Протокол заседания кафедры  
управления персоналом  
№ 2 от 03.09. 2018 г.

Москва-2018

Базовая часть

### **1. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации»**

**Целью изучения дисциплины** «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» является формирование у студентов комплекса знаний, навыков и умений в области социального управления в условиях становления и развития рыночных отношений, теории и методологии управления социальным развитием организации, разрешения конкретных социально-трудовых проблем на предприятии.

**Планируемые результаты.** В результате изучения учебной дисциплины студенты должны овладеть следующими профессиональными компетенциями:

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

-умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7);

-умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10).

**Место дисциплины в структуре ОП.** Учебная дисциплина изучается студентами очной формы во 2 семестре и относится к базовой части общенаучного цикла дисциплин. Учебная дисциплина содержательно и логически связана с другими учебными дисциплинами, изучаемыми студентами. Предшествуют освоению студентами данной дисциплины такие учебные дисциплины, как «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом, «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Теория организации и организационного проектирования и другие».

**Содержание учебной дисциплины.** Социальная политика государства и ее влияние на организацию. Особенности социального партнерства в РФ. Социальное партнерство на уровне организации. Социальная политика в организации. Организационная культура и социально-психологический климат в коллективе. Обучение персонала. Социальная защита работника. Материальное вознаграждение и оплата труда и др.

### **2. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины «Теория организации и организационного проектирования»**

**Цель дисциплины** состоит в приобретении студентами знаний, умений, навыков, ценностных установок и компетенций в области теории организации, основных категориях, элементах и принципах организации проектной деятельности с учетом специфики задач управления персоналом, содержания и порядке проектирования организационных структур, методах и инструментах организационного проектирования, позволяющих студентам квалифицированно осуществлять свою профессиональную деятельность в области управления персоналом.

**Требования к уровню освоения содержания курса:** в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции профиля "Управление персоналом" и компетенции:

-способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения(ОПК-5);

-способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9).

**Место дисциплины в структуре ОП:** Дисциплина «Теория организации и организационное проектирование» относится к базовой части общенаучного цикла дисциплин (1 семестр). Изучение дисциплины «Теория организации и организационное проектирование» предусмотрено в первом семестре. Дисциплина является основой при изучении последующих дисциплин «Современные проблемы управления персоналом», «Технологии управления развитием персонала» и др.

**Содержание дисциплины:** Методология организационной деятельности. Основные организационные структуры. Принципы организации проектной деятельности. Технологии и инструментарии решения организационных задач управления персоналом. Методы управления организационными проектами.

### **3. Аннотация рабочей программы дисциплины**

#### **«Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»**

Учебная дисциплина Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом к вариативной части профессионального цикла учебного плана и изучается на 1 курсе.

Основная цель изучения учебной дисциплины состоит в том, чтобы дать студентам систематизированные знания по работе с действующими нормативными правовыми актами, регулирующими отношения в сфере трудового законодательства.

**Содержание дисциплины:** История развития трудового законодательства. Нормативные правовые акты в сфере трудового права. Трудовой договор. Рабочее время, время отдыха. Оплата труда. Гарантии и компенсации. Дисциплина труда и материальная ответственность. Охрана труда. Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров. Регулирование труда отдельных категорий работников.

В результате освоения дисциплины обучающийся по магистерской программе должен овладеть следующими компетенциями:

- владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом (ОПК-3).

### **4. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины**

#### **«Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом»**

**Целью изучения дисциплины** является формирование комплекса знаний, умений и навыков, необходимых в будущей деятельности для того, чтобы развивать свой общекультурный уровень, способность к аналитической работе, умение осуществлять научно-исследовательскую деятельность, способность к преподавательской деятельности, применять методы проведения исследований в системе управления персоналом, умение разрабатывать образовательные программы для проведения обучения персонала.

**Учебные задачи дисциплины:** усвоение основных понятий, подходов, организационных форм, методов, методик, инструментов, этапов проведения исследования и организации педагогической деятельности в области управления персоналом; овладение методологией, методикой и техникой проведения научного исследования анализа, формами организации учебно-педагогической деятельности в практике управления персоналом; приобретение навыков разработки научно-исследовательских и обучающих программ, учебно-методических материалов, инструментов проведения исследования в области управления персоналом.

**Планируемые результаты.** В результате изучения учебной дисциплины студенты должны овладеть следующими профессиональными компетенциями:

- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3).

**Место дисциплины в структуре ОП.** Учебная дисциплина изучается студентами очной формы в 1 семестре и относится базовой части общенаучного цикла дисциплин.

**Содержание учебной дисциплины.** Методологические основы научного познания. Обзор основных направлений развития научных исследований в России и за рубежом. Научное исследование, его сущность и особенности. Методологический замысел исследования и его основные этапы. Основные методы поиска информации для исследования. Общая схема научного исследования. Методология педагогической науки и деятельности. Педагогическое исследование. Методологические и теоретические основы педагогического процесса. Образование как общественное явление: понятие, сущность, реализация.

#### **5. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины «Современные методы социологических исследований»**

**Цель дисциплины:** ознакомить студентов с современными представлениями о предмете, объектах, методах исследования статистической информации в управлении персоналом, статистических программах, используемых при обследовании персонала.

**Требования к уровню освоения содержания курса:** в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

- владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10);

- умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ из результатов (ОПК-12).

**Место дисциплины в структуре ОП:** предмет является дисциплиной базовой части, читается в 3 семестре очной формы обучения. Содержание курса базируется на знаниях и умениях, полученных при изучении дисциплин: "Социальная политика государства и управление социальным развитием организации", "Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом".

**Содержание дисциплины:** основы современной методологии анализа персонала, использование статистических показателей при анализе общественных явлений в управлении, проведение выборочных обследований.

#### **6. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации»**

**Цель учебной дисциплины:** сформировать у магистранта комплекс знаний, умений и навыков, позволяющих ему в будущей профессиональной деятельности разрабатывать корпоративную кадровую политику с учетом требований государственной кадровой политики. Предметом дисциплины является система знаний о процессах формирования и реализации кадровой политики государства и организации.

Основной образовательной задачей курса является изучение и понимание факторов и условий, обеспечивающих разработку и реализацию государственной и корпоративной кадровой политики с целью рационального использования человеческих ресурсов.

Учебная дисциплина способствует углублению и расширению базовой профессиональной подготовки студентов, а так же учитывает их образовательные потребности.

В связи с этим программа курса «Теория и практика кадровой политики государства и организации» представлена в редакции с учётом специфики подготовки специалистов в сфере управления персоналом, успеши, в будущей профессиональной деятельности которых зависят не только от знаний и навыков применения современных

технологий кадровой работы, но и учета национальных и социокультурных особенностей российского управления персоналом.

**Планируемые результаты.** В результате изучения учебной дисциплины студенты должны овладеть следующими компетенциями:

-способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9);

-умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1).

**Место дисциплины в структуре ОП.** Учебная дисциплина изучается студентами очной формы на начальном этапе обучения в 1 семестре и относится базовой части дисциплин. Параллельно студенты изучают такие дисциплины как «Теория организации и организационное проектирование», «Методы научных исследований», «Экономика управления персоналом» и др.

Учебная дисциплина содержательно и логически связана с другими учебными дисциплинами, изучаемыми студентами. Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин как «Технология развития управления персоналом», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Кадровый консалтинг и аудит» и др. и в последующей практической деятельности.

**Содержание учебной дисциплины.** Содержание дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» включает в себя круг изучаемых вопросов, связанных с изучением объекта, предмета и содержания теории и практики государственной политики, механизма формирования государственной кадровой политики, государственной политики в области человеческих ресурсов, политики в области занятости, в области образования, в области управления персоналом, формирования и развития персонала федеральной государственной службы.

## **7. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины «Технологии управления развитием персонала»**

**Цель дисциплины** состоит в приобретении студентами знаний, умений, навыков, ценностных установок и компетенций в области современной методологии и технологии управления развитием персонала.

**Требования к уровню освоения содержания курса:** в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

-умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации(ПК-2);

-умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-4);

-умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5).

**Место дисциплины в структуре ОП:** дисциплина входит в состав базовых предметов профессионального цикла. Она изучается после таких дисциплин, как «Теория организации и организационного проектирования», «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом», «Экономики управления персоналом». Дисциплина служит основой для изучения таких предметов как: «Кадровый консалтинг и аудит», «Управление человеческими ресурсами в индустрии туризма и гостеприимства», «Антикризисное управление персоналом» и др.

**Содержание дисциплины:** Цель и необходимость развития персонала организации. Развитие персонала как необходимый фактор развития организации. Концепции и стратегии развития персонала. Направления развития персонала. Технологии развития персонала. Трудовая адаптация персонала. Система непрерывного обучения персонала. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала. Управление деловой карьерой персонала. Управление кадровым резервом. Проектирование технологий управления развития персонала.

### **8. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»**

**Цель дисциплины** - дать магистрам теоретические основы и практические навыки по формированию и развитию инновационных технологий на основе применения современных методов разработки, обоснования и принятия кадровых решений, отвечающих современным требованиям инновационного менеджмента.

**Требования к уровню освоения содержания курса:** в результате освоения дисциплины формируются следующие профессиональные компетенции:

- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК-7);
- умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3);
- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6).

**Место дисциплины в структуре ОП:** дисциплина входит в состав базовой части профессионального цикла. Она изучается после таких предметов общенаучного цикла как: «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации», «Теория организации и организационного проектирования», «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом». Дисциплина служит основой для изучения таких предметов как: «Кадровый консалтинг и аудит», «Управление человеческими ресурсами в индустрии туризма и гостеприимства», «Антикризисное управление персоналом» и др..

**Содержание дисциплины:** Основные понятия инноватики и инновационного менеджмента. Предпринимательство и инновации и кадровые решения. Инновационная политика. Научные подходы к инновационному менеджменту в кадрах. Системный подход в инновационном менеджменте. Задачи и функции управления инновациями. Научно-технические инновации. Управленческие нововведения. Инновационное управление персоналом. Инновационные стратегии. Инновационные процессы. Правовое регулирование инновационной деятельности.

### **9. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины «Социология и психология труда»**

**Цель дисциплины** «Социология и психология труда»: освоение студентами теоретических и практических основ управления трудовыми и социальными процессами в организации.

Дисциплина позволяет сформировать определенные навыки по управлению трудовыми и социальными процессами, понять роль и место социо- и психотехнологий в системе современного менеджмента.

**Планируемые результаты.** В результате изучения учебной дисциплины студенты должны овладеть следующими компетенциями:

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

-способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии(ОПК-6);

-способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8).

**Место дисциплины в структуре ОП:** дисциплина входит в состав базовой части профессионального цикла. Она изучается после таких предметов общенаучного цикла как: «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации», «Теория организации и организационного проектирования», «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом». Дисциплина служит основой для изучения таких предметов как: «Кадровый консалтинг и аудит», «Управление человеческими ресурсами в индустрии туризма и гостеприимства», «Антикризисное управление персоналом» и др..

**Содержание дисциплины.**Эволюция и современное состояние наук о труде. Актуальные проблемы социологии труда. Актуальные проблемы психологии труда. Разработка и использование социо- и психотехнологий в управлении трудовыми и социальными процессами.

## **10. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины «Деловой иностранный язык»**

**Цель дисциплины:** овладение студентами необходимым и достаточным уровнем коммуникативной компетенции для решения социально-коммуникативных задач в различных областях бытовой, культурной, профессиональной и научной деятельности (поиск необходимых сведений, осуществление деловых контактов, устное общение, умение фиксировать информацию и т.д.), а также для дальнейшего самообразования (для дальнейшей учебной деятельности, изучения зарубежного опыта в профилирующей области науки и техники и т.д.).

**Планируемые результаты.** В результате изучения учебной дисциплины студенты должны овладеть следующими компетенциями:

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

**Место дисциплины в структуре ОП:** Дисциплина относится к дисциплинам по выбору профессионального блока дисциплин. Изучение дисциплины предусмотрено в 3 семестре.

**Содержание дисциплины:**CV. Сопроводительное письмо. Виды сопроводительных писем. Деловое письмо. Виды деловых писем. Деловые встречи. Особенности организации деловых встреч. Переговоры. Тактика ведения переговоров. Презентации. Подготовка презентации. Электронное сообщение. Факс. Ведение телефонных переговоров.

## **11. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины «Методы научных исследований»**

**Цель дисциплины:** формирование системы знаний, умений и практических навыков, необходимых для компетентной исследовательской деятельности в области управления персоналом, развитие способности и готовности адекватно и эффективно использовать их для достижения целей развития организации.

В данном курсе рассматривается основной круг вопросов, связанных с определением специфики научного исследования, особенностями планирования и проведения исследования, требованиями к оформлению конечных результатов научного исследования. Основу методологии рассмотрения составляет комплексный подход, который объединяет наиболее распространенные, современные и актуальные концепции современного науковедения. Курс читается в рамках магистерской ОП "Управление персоналом" в 1 семестре.

**Требования к уровню освоения содержания курса:** в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);
- умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11).

**Место дисциплины в структуре ОП:** Дисциплина «Методы научных исследований» входит в базовую часть цикла дисциплин ОП магистратуры для студентов, обучающихся по направлению подготовки «Управление персоналом».

Программа базового курса включает материал, позволяющий студентам:

- сформировать представление о научном познании и его структуре;
- познакомиться с методологией проведения научных исследований;
- изучить особенности проведения научных исследований;
- грамотно проводить основные этапы научного исследования (выбор темы исследования, поиск научной литературы, анализ источников, систематизация материала, работа над текстом и др.);
- овладеть методами, необходимыми при подготовке магистерских диссертаций.

**Содержание дисциплины.** Научное познание и его структура. Методология научных исследований. Методы и методика научного исследования. Выбор темы научного исследования. Поиск и учет литературы. Выполнение исследования. Систематизация материала. Гипотезы исследования. Литературное оформление исследования. Работа над текстом. Характеристика основных видов научных работ. Важнейшие требования к магистерской диссертации.

## **12. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины «Экономика управления персоналом»**

**Цель дисциплины** состоит в приобретении студентами знаний, умений, навыков, ценностных установок и компетенций в области экономики управления персоналом организации, систем оплаты труда, экономической мотивации работников, позволяющих студентам вести профессиональную деятельность и грамотно формировать экономическую политику управления персоналом организации.

**Требования к уровню освоения содержания курса:** в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

- способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4);
- владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8).

**Место дисциплины в структуре ОП:** дисциплина относится к вариативной части профессионального блока дисциплин, устанавливаемых вузом. Изучение дисциплины предусмотрено в первом семестре. Дисциплина является основой при изучении последующих дисциплин «Социальная политика государства и управление социальным



развитием организации», «Развитие систем менеджмента качества», «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом» и др.

**Содержание дисциплины:** Концепция экономики управления персоналом. Организация и регулирование оплаты труда. Формы и системы оплаты труда. Политика экономической мотивации и стимулирования персонала. Оценка эффективности работы персонала. Оценка вклада системы управления персоналом в стоимость организации.

**Содержание дисциплины:** Сущность управления проектами, основные понятия и модели проектного менеджмента. Управление программами и портфелями проектов. Жизненный цикл проекта. Субъекты и объекты проектной деятельности. Организационная структура управления проектами. Риски проектной деятельности и управление рисками. Реализация, мониторинг и контроль проекта. Формирование команды проекта. Функции менеджера проекта. Закрытие проекта. Критерии успешности проекта.

### **13. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины «Кадровая безопасность и управление кадровыми рисками»**

**Цель дисциплины** состоит в приобретении студентами знаний, умений, навыков, ценностных установок и компетенций в области формирования кадровой политики и обеспечения кадровой безопасности с учетом возможных кадровых рисков, позволяющих студентам вести профессиональную деятельность и грамотно формировать политику управления персоналом организации.

**Требования к уровню освоения содержания курса:** в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции профиля "Управление персоналом" и компетенции:

-умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала(ПК-3).

**Место дисциплины в структуре ОП:** Дисциплина «Кадровая безопасность и управление кадровыми рисками» является составной частью профессиональной подготовки кадров и относится к вариативной части профессионального блока дисциплин (1 семестр). Изучение дисциплины предусмотрено в первом семестре. Дисциплина является основой при изучении последующих дисциплин «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации», «Развитие систем менеджмента качества», «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом» и др.

**Содержание дисциплины:** Концепция кадровой безопасности. Факторы, влияющие на кадровую безопасность. Классификация противоправных действий, совершаемых сотрудниками компании. Кадровые риски и их классификация. Обеспечение кадровой безопасности предприятия. Анализ кадровой политики и кадровых рисков предприятия.

### **14. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами в индустрии туризма и гостеприимства»**

**Цель дисциплины** состоит в приобретении студентами знаний, умений, навыков, ценностных установок и компетенций в области управления персоналом предприятий индустрии туризма и гостеприимства, позволяющих студентам вести профессиональную деятельность и грамотно формировать политику управления персоналом с учетом специфики предприятий индустрии туризма и гостеприимства.

**Требования к уровню освоения содержания курса:** в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

-умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации(ПК-4);

-умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации(ПК-6).

**Место дисциплины в структуре ОП:** Дисциплина относится к вариативной части профессионального блока дисциплин. Изучение дисциплины предусмотрено в 3 семестре.

**Содержание дисциплины:** Роль и значение персонала в индустрии туризма и гостеприимства. Особенности управления персоналом для предприятий индустрии туризма и гостеприимства. Специфические качества работников предприятий индустрии туризма и гостеприимства. Формирование команды и ее роль для предприятий индустрии туризма и гостеприимства. Программы лояльности для персонала предприятий индустрии туризма и гостеприимства.

### **15. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины «Антикризисное управление персоналом»**

**Цель дисциплины** состоит в приобретении студентами знаний, умений, навыков, ценностных установок и компетенций в области принятия эффективных решений по управлению персоналом в условиях кризисной ситуации и с учетом разработки антикризисных мероприятий.

**Требования к уровню освоения содержания курса:** в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

-способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру(ПК-8).

**Место дисциплины в структуре ОП:** Дисциплина относится к вариативной части профессионального блока дисциплин. Изучение дисциплины предусмотрено в 3 семестре.

**Содержание дисциплины:** Понятие и сущность кризисных ситуаций. Методы диагностики кризисных ситуаций. Антикризисное управление организацией. Методы управления персоналом в кризисной ситуации. Особенность деятельности персонала в условиях кризиса. Стратегические и тактические задачи антикризисного управления персоналом. Культура управления как важнейший ресурс антикризисного менеджмента. Организация деятельности по антикризисному управлению персоналом.

### **16. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины «Развитие систем менеджмента качества в управлении персоналом»**

**Цель дисциплины:** дать магистрам теоретические основы и практические навыки по формированию и развитию инновационных методов менеджмента качества, отвечающих современным требованиям международных стандартов.

В результате изучения курса магистр должен представлять роль и место персонала в системе управления качеством на предприятии, освоить методики контроля качества и конкурентоспособности продукции и услуг, концепцию национальной системы управления качеством, методы управления качеством и менеджмента качества, порядок разработки внедрения и поддержания системы менеджмента качества.

**Требования к уровню освоения содержания курса:** в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

- способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9).

**Место дисциплины в структуре ОП:** Дисциплина «Развитие систем менеджмента качества» входит в состав дисциплин общенаучного цикла (вариативная часть). Она изучается во 2 семестре после таких предметов как «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации», «Теория организации и организационного проектирования», «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом». Предмет является базой для изучения таких дисциплин профессионального цикла как: «Современные методы управления персоналом», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» и др.

**Содержание дисциплины:** Понятие качества, конкурентоспособности, менеджмента качества. Роль качества в современном мире. Классификация показателей качества. Формы и методы оценки качества, менеджмента качества, применяемые в различных сферах деятельности, в том числе в туристской индустрии Национальная система управления качеством. Менеджмент качества на предприятиях и организациях. Международные стандарты ИСО серии 9000 и 14000. Принципы системы менеджмента качества. Модель системы менеджмента. Премии по качеству.

### **17. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит»**

**Цель дисциплины** состоит в приобретении студентами знаний, умений, навыков, ценностных установок и компетенций в области кадрового консалтинга и аудита, позволяющих студентам вести профессиональную деятельность и грамотно формировать политику управления персоналом организации.

**Требования к уровню освоения содержания курса:** в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

-умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации(ПК-2).

**Место дисциплины в структуре ОП:** Дисциплина «Кадровый консалтинг и аудит» относится к вариативной части профессионального цикла дисциплин. Изучение дисциплины предусмотрено в 3 семестре.

**Содержание дисциплины:** Сущность, содержание и функции кадрового консалтинга. Этапы кадрового консалтинга. Формирование информационной базы для проведения анализа и аудита персонала. Понятие, роль и значение аудита персонала. Методологические основы проведения аудита персонала в организации. Основные направления аудита персонала. Методы управленческого аудита персонала организации. Оценка состояния социально-трудовой сферы организации. Диагностика состояния и кадрового потенциала компании, выявление кадровых проблем

### **18. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом»**

**Цель дисциплины** состоит в приобретении студентами знаний, умений, навыков, ценностных установок и компетенций в области методологии применения функционально-стоимостного анализа при принятии управленческих решений в области

управления персоналом, значении и роли функционально-стоимостного анализа в системах и технологии управления персоналом.

**Требования к уровню освоения содержания курса:** в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

- умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2).

**Место дисциплины в структуре ОП:** дисциплина входит в состав предметов вариативной части обязательных дисциплин. Она изучается после таких дисциплин, как «Теория организации и организационного проектирования», «Экономики управления персоналом». Дисциплина служит основой для изучения таких предметов как: «Кадровый консалтинг и аудит», «Управление человеческими ресурсами в индустрии туризма и гостеприимства», «Антикризисное управление персоналом» и др.

**Содержание дисциплины:** Теория функционально-стоимостного анализа. Методы и процедуры функционально-стоимостного анализа. Система стоимостных и временных показателей трудоемкости и трудозатрат Особенности применения функционально-стоимостного анализа для задач управления персоналом. Управление эффективностью деятельности персонала на основе функционально-стоимостного анализа. Совершенствование трудовой деятельности на основе применения функционально-стоимостного анализа.

Дисциплины по выбору

### **19. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины «Анализ и прогнозирование рынка труда»**

**Цель дисциплины** – дать магистрам теоретические знания и практические навыки в области теории и методологии социально-экономических исследований, способствующие их успешной работе в области решения задач управления персоналом.

**Требования к уровню освоения содержания курса:** в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

- умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1).

**Место дисциплины в структуре ОП:** Дисциплина относится к дисциплинам по выбору профессионального блока дисциплин. Изучение дисциплины предусмотрено в 3 семестре.

**Содержание дисциплины:** Понятие, сущность и виды прогнозов рынка труда. Теоретические подходы к анализу рынка труда. Методы прогнозирования изменений рынка труда. Индикаторы состояния рынка труда и методика их изучения. Предложение и спрос рабочей силы. Анализ статистики занятости и безработицы. Прогнозирование безработицы и занятости. Анализ и прогнозирование цены рабочей силы. Статистический анализ показателей оплаты труда и занятости.

### **20. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины «Теория и методология социально-экономических исследований»**

**Цель дисциплины** – дать магистрам теоретические знания и практические навыки в области теории и методологии социально-экономических исследований, способствующие их успешной работе в области решения задач управления персоналом.

**Требования к уровню освоения содержания курса:** в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

- умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1).

**Место дисциплины в структуре ОП:** Дисциплина относится к дисциплинам по выбору профессионального блока дисциплин. Изучение дисциплины предусмотрено в 3 семестре.

**Содержание дисциплины:** Концептуальный подход к социально-экономическим исследованиям. Системный анализ элементов и процессов социально-экономического развития персонала. Методики социально-экономических исследований персонала организации. Эмпирические исследования и используемый для их проведения инструментарий. Система социально-экономических параметров развития персонала организации. Качественные методы исследования и методы экспертных оценок. Основные направления развития теории и методов исследований в сфере управления персоналом. Мировой опыт проведения социально-экономических исследований в сфере управления персоналом.

## **21. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины «Информационно-документационное обеспечение в управлении персоналом»**

**Цель дисциплины.** Целью дисциплины является формирование у студентов фундаментальных и прикладных знаний в области документационного обеспечения управления, а также умений по составлению и оформлению отдельных видов управленческих документов и организации работы с документами предприятий и организаций.

**Планируемые результаты.** В результате изучения учебной дисциплины студенты должны овладеть следующими профессиональными компетенциями:

-способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8).

**Место дисциплины в структуре ОП:** Дисциплина относится к дисциплинам по выбору профессионального блока дисциплин. Изучение дисциплины предусмотрено в 1 семестре.

**Содержание дисциплины.** Дисциплина включает в себя следующие темы. Направления классификации, стандартизации и унификации документов. Государственное регулирование документационного обеспечения управления, особенности оформления управленческих документов. Документирование распорядительной деятельности на основе принципов единоначалия и коллегиальности. Особенности состава и содержания организационно-правовой документации и др.

## **22. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины «Бизнес-коммуникации»**

**Цель дисциплины** является формирование у студентов системы знаний о современной системе бизнес-коммуникаций, а также выработка у студентов навыков разработки и организации коммуникационных кампаний в сфере управления персоналом организации.

**Планируемые результаты.** В результате изучения учебной дисциплины студенты должны овладеть следующими профессиональными компетенциями:

-способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8).

**Место дисциплины в структуре ОП:** Дисциплина относится к дисциплинам по выбору профессионального блока дисциплин. Изучение дисциплины предусмотрено в 1 семестре.

**Содержание дисциплины.** Сущность бизнес-коммуникаций и их роль в управлении персоналом организации. Схема процесса коммуникации. Основные типы бизнес-коммуникаций. Особенности бизнес-коммуникаций в управлении персоналом организации. Выбор бизнес-коммуникаций при решении задач управления персоналом. Современные технологии бизнес-коммуникаций. Планирование бизнес-коммуникаций в управлении персоналом организации.

### **23. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины**

#### **«Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»**

**Цель дисциплины** формирование у будущих выпускников комплекса профессиональных компетенций в области мотивации и стимулирования труда, основанных на знании современных методов воздействия на работников, теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала.

**Планируемые результаты.** В результате изучения учебной дисциплины студенты должны овладеть следующими профессиональными компетенциями:

-способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8).

**Место дисциплины в структуре ОП.** Учебная дисциплина изучается студентами очной формы во 2 семестре и относится к вариативной части дисциплин. Учебная дисциплина содержательно и логически связана с другими учебными дисциплинами, изучаемыми студентами.

**Содержание дисциплины.** Механизм мотивации труда; потребность, мотив и стимул. Основные теории мотивации персонала. Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России. Характеристика различных методик мотивации труда. Вознаграждение за труд. Компенсационная политика организации. Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования. Социальная мотивация трудовой деятельности. Моральное стимулирование труда. Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации и др.

### **24. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины**

#### **«Этика деловых отношений»**

**Основная цель** изучения учебной дисциплины состоит в том, чтобы дать студентам систематизированные знания по актуальным методологическим, теоретическим, научно-практическим и методическим проблемам функционирования деловой этики в пространстве деловых отношений, сформировать у них целостные представления о содержании, особенностях и специфике делового этикета в разных профессиональных ситуациях, научить применять современные технологии, методы и методики в сфере делового этикета.

**Место дисциплины в структуре ОП.** Учебная дисциплина изучается студентами очной формы во 2 семестре и относится к вариативной части дисциплин. Учебная дисциплина содержательно и логически связана с другими учебными дисциплинами, изучаемыми студентами.

**Планируемые результаты.** В результате изучения учебной дисциплины студенты должны овладеть следующими профессиональными компетенциями:

-способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8).

**Место дисциплины в структуре ОП.** Учебная дисциплина изучается студентами очной формы во 2 семестре и относится к вариативной части дисциплин. Учебная дисциплина содержательно и логически связана с другими учебными дисциплинами, изучаемыми студентами.

**Содержание дисциплины:** Сущность и специфика деловой этики. Профессионально-этические кодексы. Репутационный аспект деловой этики. Понятие бизнес-этики. Служебная этика и этикет. Этикет проведения деловых мероприятий.

## **25. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины « Организационная культура»**

**Цель дисциплины** состоит в приобретении студентами знаний, умений, навыков, ценностных установок и компетенций в области формирования организационной культуры, позволяющих студентам вести профессиональную деятельность и грамотно формировать политику управления персоналом организации.

**Требования к уровню освоения содержания курса:** в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

-умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10).

**Место дисциплины в структуре ОП:** Дисциплина « Организационная культура» относится к вариативной части профессионального цикла дисциплин. Изучение дисциплины предусмотрено во 2 семестре. Дисциплина является основой при изучении последующих дисциплин «Антикризисное управление персоналом», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Кадровый консалтинг и аудит» и др.

**Содержание дисциплины:** Понятие и составляющие организационной культуры. Функции организационной культуры. Типы организационных культур. Ценности организационной культуры. Методология и методы изучения организационной культуры. Влияние организационной культуры на деятельность предприятия. Организационная культура и ее взаимосвязь с кадровой политикой предприятия. Методы формирования и поддержания организационной культуры.

## **26. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины «Развитие корпоративных систем в бизнесе»**

**Цель дисциплины** состоит в приобретении студентами знаний, умений, навыков, ценностных установок и компетенций в области формирования и внедрения корпоративной культуры организации, позволяющих студентам вести профессиональную деятельность и грамотно формировать политику управления персоналом организации с учетом корпоративной культуры организации.

**Требования к уровню освоения содержания курса:** в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

-умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10).

**Место дисциплины в структуре ОП:** Дисциплина «Развитие корпоративных систем в бизнесе» относится к вариативной части профессионального цикла дисциплин.

Изучение дисциплины предусмотрено во 2 семестре. Дисциплина является основой при изучении последующих дисциплин «Антикризисное управление персоналом», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Кадровый консалтинг и аудит» и др.

**Содержание дисциплины:** Сущность, содержание и функции корпоративной культуры. Этапы формирования корпоративной культуры. Корпоративная культура и эффективность управления персоналом.

Факультативы

## **27. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины**

### **«Технологии персональной эффективности»**

Код и направление подготовки **38.04.03 Управление персоналом**  
Магистерская программа: «Стратегическое управление персоналом»

**Основная цель** изучения учебной дисциплины - формирование представлений о технология персональной эффективности, умений и развитие навыков применения технология персональной эффективности.

**Место дисциплины в структуре магистерской программы.** Учебная дисциплина «Технологии персональной эффективности» является факультативной дисциплиной и относится к вариативной части, изучается на 1 курсе.

**Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы.**

В результате освоения дисциплины формируется компетенция: ОК-3.

**Содержание дисциплины:**

Развития личности как субъекта жизнедеятельности. Ресурсы персональной эффективности личности. Технология разработки программы персональной эффективности личности. Профессиональная деятельность как важнейший фактор развития личности.

## **28. Аннотация рабочей программы учебной дисциплины**

### **«Вопросы трудоустройства и управления карьерой»**

Код и направление подготовки **38.04.03 Управление персоналом**  
Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом  
квалификация – «магистр»

Учебная дисциплина «Вопросы трудоустройства и управления карьерой» относится к вариативной части учебного плана и изучается на 1 курсе очной и 2 курсе заочной форм обучения.

**Основной целью** дисциплины «Вопросы трудоустройства и управления карьерой» является формирование у студентов системы знаний об основах планирования карьеры и реализации их в практической деятельности.

**Содержание дисциплины:** Рынок труда и профессий: современные тенденции. Основные этапы и инструменты активной формы построения карьеры. Основные этапы и инструменты активной формы построения карьеры. Правовые основы трудоустройства.

**В результате освоения дисциплины** обучающийся должен овладеть следующими компетенциями:



- способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОПК-5).