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

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
№ 8 от 22.01. 2019 г.

.

Москва-2019

Базовая часть

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины Б1.Б.01 «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 блока Блок1.Дисциплины (модули). 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.

Аннотация рабочей программы учебнойдисциплины Б1.Б.02 «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, содержании 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 блока Блок1.Дисциплны(модули). 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.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.Б.03 «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»

Учебная дисциплина «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом» относится к базовой части блока Блок1.Дисциплны(модули) 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).

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины Б1.Б.04 «Организация научно-исследовательской и педагогическойдеятельности 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 к базовой части блока Блок1.Дисциплны(модули).

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.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины Б1.Б.05 «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: дисциплина относится к базовой части блока Блок1.Дисциплны(модули), 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.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины Б1.Б.06 «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, успехи, 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 к базовой части блока Блок1.Дисциплны(модули). 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 управления развитием персонала», «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.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины Б1.Б.07 «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:

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

-способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4);

-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 относится к базовой части блока Блок1.Дисциплны(модули). Она изучается после таких дисциплин, как «Теория организации и организационного проектирования», «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом», «Экономика 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.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины Б1.Б.08 «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 относится к базовой части блока Блок1.Дисциплны(модули). Она изучается после таких дисциплин 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 изучается параллельно с такими дисциплинами 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.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины
Б1.Б.09 «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 относится к базовой части блока Блок1.Дисциплны(модули). Она изучается после таких предметов общенаучного цикла как: «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.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины
Б1.Б.10 «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 базовой части блока Блок1.Дисциплны(модули). 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.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины
Б1.Б.11 «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» относится к базовой части блока Блок1.Дисциплны(модули).

Программа базового курса включает материал, позволяющий студентам:

- сформировать представление о научном познании и его структуре;
- познакомится 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.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины
Б1.Б.12 «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 базовой части блока Блок1.Дисциплны(модули). 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.

Вариативная часть

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины Б1.В.01 «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 блока Блок1Дисциплины (модули). 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.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины Б1.В.02 «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 блока Блок1Дисциплины (модули). 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.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины Б1.В.03 «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 блока Блок1Дисциплины (модули). 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.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины Б1.В.04 «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» относится к вариативной части блока Блок1Дисциплины (модули). Она изучается во 2 семестре после таких предметов как: «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», «Анализ и прогнозирование рынка труда» 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.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины
Б1.В.05 «Кадровый консалтинг и аудит персонала»

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 персонала» относится к вариативной части блока Блок1Дисциплины (модули). 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 управленского аудита персонала организации. Оценка состояния социально-трудовой сферы организации. Диагностика состояния и кадрового потенциала компании, выявление кадровых проблем

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины
Б1.В.06 «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: относится к вариативной части блока Блок1Дисциплины (модули). 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

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины Б1.В.ДВ.01.01 «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 вариативной части блока Блок1Дисциплины(модули). 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.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины Б1.В.ДВ.01.02 «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 вариативной части блока Блок1Дисциплины(модули). 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.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины
Б1.В.ДВ.02.01 «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 вариативной части блока Блок1Дисциплины(модули). Изучение дисциплины предусмотрено в 1 семестре.

Содержание дисциплины. Дисциплина включает в себя следующие темы: Направления классификации, стандартизации и унификация 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.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины
Б1.В.ДВ.02.02 «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 вариативной части блока Блок1Дисциплины(модули). 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.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины
Б1.В.ДВ.03.01 *«*Системы мотивации и стимулирования персонала*»*

Цель дисциплины формирование у будущих выпускников комплексапрофессиональных 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. Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части блока Блок1Дисциплины(модули) и изучается студентами очной формы во 2 семестре. 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.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины Б1.В.ДВ.03.02 «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 е технологии, методы и методики в сфере делового этикета.

Место дисциплины в структуре ОП. Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части блока Блок1Дисциплины(модули) и изучается студентами очной формы во 2 семестре. 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).

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.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины Б1.В.ДВ.04.01 «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 относится к дисциплинам по выбору вариативной части блока Блок1Дисциплины(модули). 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 политики предприятия. Методы формирования и поддержания организационной культуры.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины
Б1.В.ДВ.04.02 «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 относится к дисциплинам по выбору вариативной части блока Блок1Дисциплины(модули). 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
Аннотация рабочей программы учебной дисциплины
ФТД.01 «Технологии персональной эффективности»

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, изучается на 1 курсе.

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

В результате освоения дисциплины формируется компетенция:

- Способен применять технологии персональной эффективности личности (ДПК-1).

Содержание дисциплины:

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

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины
ФТД.02 «Вопросы трудоустройства и управления карьерой»

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

Место дисциплины в структуре магистерской программы. Учебная дисциплина «Вопросы трудоустройства и управления карьерой» является факультативной дисциплиной, изучается на 1 курсе.

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.

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен овладеть следующими компетенциями:

- –способен к самостоятельному поиску перспективной работы, развитию конкурентоспособных качеств на рынке труда (ДПК-2).