

АННОТАЦИИ РАБОЧИХ ПРОГРАММ ДИСЦИПЛИН ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ ПРОФИЛЬ "УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ"

Б1.Б – Дисциплины базовой части

Б1.Б.01 Современные проблемы менеджмента

Цель дисциплины

Цель дисциплины «Современные проблемы менеджмента» - формирование комплекса теоретических знаний и развитие практических навыков у обучающихся в области управления, стратегического и креативного мышления, ориентированного на перспективу, поиск оригинальных идей и получение системного эффекта.

Задачи:

- изложение теоретических основ менеджмента (основных понятий, концепций, моделей, категорий), изучение методов и технологий менеджмента, принятых в мировой практике;
- ознакомление с основами практического менеджмента (моделями и методами, практическими подходами и приемами, используемыми в диагностике проблемной ситуации);
- изучение технологии разработки, принятия и реализации управленческих решений, в том числе в условиях риска и неопределенности;
- получение практических навыков в применении изучаемых инструментов и методов разработки и принятия управленческих решений при помощи прорешивания конкретных ситуаций и решения практических задач.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.Б.01 «Современные проблемы менеджмента» входит в блок Б1 «Базовая часть» учебного плана.

Дисциплина базируется на знаниях, полученных при изучении дисциплин программ бакалавриата и одновременном освоении дисциплин Управленческая экономика и Правовые основы управленческой деятельности.

Изучение дисциплины «Современные проблемы менеджмента» необходимо для успешного изучения дисциплин Теория организации и организационное поведение, Инновационный менеджмент, Трудовое право.

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

3.1 Обучающийся должен:

Знать:

- направления развития современных систем управления, совершенствования организационных форм развития корпораций;
- влияние глобализации на характер развития корпораций и систем управления, особенности национальных моделей управления, об организации как объекте управления;
- основы достижения конкурентных преимуществ предприятия на рынке;
- основы построения оптимизационной модели функционирования предприятия;
- основы стратегического управления на предприятии;
- концептуальное построение системы управления компанией на основе реализации ее конкурентных преимуществ и моделирования процессов функционирования предприятия и управления этой деятельностью;
- основы организации инновационного управления на предприятии;
- основы построения системы стратегического управления на базе использования модели перспективного развития предприятия;
- схемы управления акционерным обществом в разных странах;

- направления совершенствования корпоративного управления;
- проблемы управления человеческими ресурсами;
- концепцию построения системы оперативного управления производством на принципах «точно вовремя» и на основе применения комплекса моделей;

Уметь:

- обосновать выбор количественного критерия оптимизации функционирования предприятия, корпорации, в наибольшей степени отражающего суть глобальной цели деятельности компании в условиях рыночной экономики;
- отразить процесс планирования реализации нововведений и функционирования предприятия;
- дать оценку экономической эффективности проектов;
- поставить задачу системного согласования показателей деятельности предприятия на основе трансформации стратегических показателей к другой системе показателей, практически используемых на различных уровнях управления (предприятие, подразделение предприятия, цех, участок производства);
- поставить задачу планирования повышения эффективности производства на основе реализации нововведений как основную задачу стратегического управления, оптимизации деятельности предприятия, согласования показателей его работы;
- дать оценку риска реализации инвестиционного проекта;
- построить систему экономического стимулирования развития внутрифирменного предпринимательства;
- дать экономическую оценку эффективности вариантам реструктуризации компании;
- обосновать оценку стоимости компании на основе моделирования ее перспективного развития;
- оценить эффективность организации промышленных кластеров;

Владеть:

- способностью и готовностью решать проблемы, связанные с управлением компанией в современных условиях;
- инструментами осуществления оптимального выбора направлений принятия решений из существующих подходов в данной дисциплине при рассмотрении проблем управления компанией;
- методологическими и методическими подходами применения полученных знаний в управлении предприятием и при построении эффективной системы управления предприятием, корпорацией с учетом их конкретных условий финансового, технологического положения, наличия (или отсутствия) конкурентных преимуществ и компетенций.

3.2 В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить: способность управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями, и критической оценкой результатов исследований актуальных проблем управления.

4 Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОК - Общекультурные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Способен анализировать проблемы в современно менеджменте

ОПК - Общепрофессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Способен руководить коллективом организации с учетом выявленных проблем

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ПК-1	способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	Способен руководить организацией, подразделением или коллективом сотрудников
ПК-6	способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями	Способен анализировать результаты исследований в области современного менеджмента

5 Разделы/темы дисциплины и виды занятий

Форма обучения Очная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Итого
1	Концепции и направления развития современного менеджмента	13
2	Глобализация и менеджмент	13
3	Классические (пошаговые) модели организационных изменений	13
4	Метод реинжиниринга бизнес-процессов	14
5	Биореинжиниринг как синтез воздействий на социальную и технологическую подсистемы организации	13
6	Проблема построения научающейся организации	13
7	Методы стратегического планирования	13
8	Менеджмент конкурентоспособности организаций	14
9	Проблема оценки деятельности в современном менеджменте	13
10	Проблемы развития внутренних ресурсов менеджеров	12
11	Менеджер XXI века: роли, качества и компетенции	13
	ИТОГО:	144

Б1.Б.02 Методы исследований в менеджменте

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины является формирование у магистров знаний, умений и навыков использования современных методов исследований в области практики менеджмента и выработка компетентностных подходов к научно-аргументированной и объективной позиции подготовки, принятия и реализации эффективных управленческих решений.

Задачи:

- определение основных понятий теоретических и экспериментальных исследования и объяснение их связи с практической деятельностью компании и внешней средой;
- знание и формирование основных типов решений, которые должны принимать менеджеры применительно как к формированию стратегии, так и к операционной деятельности компании;
- выработка умения выявлять и сопоставлять современные экономические, финансовые, стратегические проблемы с точки зрения страны и с точки зрения компании.
 - развитие навыков исследовательской деятельности.
 - умение составлять отчеты о проведенных исследованиях.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.Б.02 «Методы исследований в менеджменте» входит в блок Б1 «Базовая часть» учебного плана.

Перед дисциплиной Методы исследований в менеджменте изучаются следующие дисциплины:

- Управленческая экономика
- Современные проблемы менеджмента
- Практика эконометрических исследований в управлении человеческими ресурсами

После прохождения дисциплины Методы исследований в менеджменте изучаются следующие дисциплины:

- Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами
- Методы прогнозирования при принятии управленческих решений
- Инвестиции в человеческий капитал
- Современный стратегический анализ в организации
- Управление человеческими ресурсами
- Сбалансированная система показателей

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

3.1 Обучающийся должен:

Знать:

- основные результаты новейших исследований по проблемам экономики и менеджмента;
- результаты полученные отечественными и зарубежными исследователями в области управления;
- сущность и структуру предпринимательской деятельности;
- современные теории и концепции поведения на различных уровнях организации;
- основные информационные технологии управления бизнес- процессами.

Уметь:

- управлять развитием организации;
- выявлять перспективные направления научных исследований, обосновывать актуальность научных исследований, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы, проводить эмпирические и прикладные исследования;
- обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные;

Владеть:

- навыками проводить количественное прогнозирование и моделирование управление бизнес-процессами разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность;

– навыками ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций.

3.2 В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить: способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования; способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудниками, проектами, сетями

4. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОК - Общекультурные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, творческого потенциала	магистрант осваивает различные методы исследования и может их применять в практических ситуациях

ОПК - Общепрофессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОПК-3	способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования	умеет определить тип организационной структуры и спроектировать её, а так же распределить обязанности

5. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

Форма обучения Очная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Всего
1	Роль исследования в развитии управления	12
2	Методология исследования управленческих ситуаций	12
3	Формально-логические методы исследования ситуаций	12
4	Общенаучные методы исследования ситуаций	12
5	Специфические методы исследования операций	12
6	Планирование и организация исследования ситуаций	12
	ИТОГО:	72

Б1.Б.03 Иностранный язык в деловом общении

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины: ознакомление с основами культуры иноязычной речи и делового общения на иностранном языке, с лексикой и стилем официальных иноязычных документов; формирование устойчивого представления об иностранном языке как инструменте эффективного межкультурного общения в повседневной жизни и деловой сфере и средстве профессионального совершенствования.

Задачи:

- усовершенствовать навыки и умения грамотного письма и говорения на иностранном языке;
- сообщить необходимые сведения о деловом стиле общения на иностранном языке;
- сформировать и отработать навыки и умения ведения деловой переписки, переговоров, телефонных разговоров, личного общения в формальной обстановке;
- содействовать воспитанию культуры общения;
- расширить эрудицию, лингвистический и общий кругозор обучающихся.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.Б.03 «Иностранный язык в деловом общении» входит в блок Б1 «Базовая часть» учебного плана.

Перед дисциплиной Иностранный язык в деловом общении изучаются следующие дисциплины:

- Управленческая экономика
- Современные проблемы менеджмента
- Практика эконометрических исследований в управлении человеческими ресурсами
- Методы исследований в менеджменте

После прохождения дисциплины Иностранный язык в деловом общении изучаются следующие дисциплины:

- Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами
- Трудовое право
- Методы прогнозирования при принятии управленческих решений
- Инвестиции в человеческий капитал

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

3.1 Обучающийся должен:

Знать:

- грамматические структуры устной и письменной иностранной деловой речи;
- лексику делового, национально-культурного общения, лексическое наполнение иностранной деловой корреспонденции;
- словообразовательную структуру терминологического слоя иностранного текста;
- устойчивые языковые формулы и типовые формы иностранных документов;
- орфоэпические, лексические, стилистические, грамматические нормы и нормы правописания на иностранном языке.

Уметь:

- понимать на слух иностранный учебный текст делового содержания;
- воспринимать на слух и анализировать иноязычный текст, содержащий незнакомые слова, в целях извлечения из текста ключевой информации;
- репродуктивно воспроизводить образцы речи;
- развертывать диалоги по фразам-клише;
- синтезировать собственные варианты монолога, диалога или полилога в заданной коммуникативной ситуации.

Владеть:

- навыками ведения диалога в связи с обсуждением содержания текста и аргументации своей точки зрения;
- навыками работы с профессиональной иноязычной литературой в печатном и электронном виде;
- навыками перевода и составления деловых документов личного и служебного характера на иностранном языке;
- навыками ведения делового телефонного разговора на иностранном языке.

4. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

Общекультурную компетенцию:

ОК-3 – готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.

Общепрофессиональную компетенцию:

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

ОК - Общекультурные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОК-3	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	способен планировать и осуществлять деятельность, направленную на самоорганизацию и самообразование

ОПК - Общепрофессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОПК-1	готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	способность осуществлять коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности; способность к обмену информацией в устной и письменной формах с целью эффективного выполнения профессиональных задач.

5. Разделы/темы дисциплины и виды занятий Форма обучения Очная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Всего
1	Тема 1. Визит зарубежного партнёра	22
2	Тема 2. Устройство на работу	22
3	Тема 3. Командировка	20
4	Тема 4. В гостинице	22
5	Тема 5. Заключение договора	22
	ИТОГО:	108

Б1.Б.04 Корпоративные финансы

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины «Корпоративные финансы» - формирование у студентов теоретических основ и практических навыков в области функционирования, организации и управления финансами корпораций.

Задачи:

- изучить теоретические понятия, отражающие экономическую сущность финансов корпораций их место и роль в экономике страны, принципов, форм, методов организации финансово-экономических отношений в корпорациях;
- овладеть методами изучения и анализа информации, содержащейся в корпоративной финансовой отчетности;
- освоить основные приемы оперативного управления активами и финансовыми ресурсами корпорации;
- подготовить студентов к решению прикладных финансовых вопросов (в т.ч. нестандартных), возникающих в практике функционирования компаний реального сектора экономики

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.Б.04 «Корпоративные финансы» входит в блок Б1 «Базовая часть» учебного плана.

Дисциплина базируется на знаниях, полученных при изучении дисциплин Управленческая экономика, Современные проблемы менеджмента, Методы исследований в менеджменте.

Изучение дисциплины «Корпоративные финансы» необходимо для изучения дисциплин Современный стратегический анализ в организации, Сбалансированная система показателей, Управление эффективностью бизнеса и для прохождения производственной и преддипломной практик.

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

3.1 Обучающийся должен:

Знать:

- сущность финансов корпораций, особенности корпорации как организационно-правовой формы ведения бизнеса.
- роль финансов корпораций в экономике страны, функции корпоративных финансов;
- содержание отечественных и зарубежных форм финансовой отчетности;

-показатели и источники информации, необходимые для анализа и управления финансами корпорации

Уметь:

- использовать теоретические знания в области корпоративных финансов;
- делать аргументированные выводы и мотивированные рекомендации;
- анализировать и подготавливать информационный обзор на основании отечественных и зарубежных видов финансовой отчетности корпорации;
- анализировать информацию, необходимую для эффективного управления корпоративными финансами;

Владеть:

- методами финансового анализа
- способностями использования современные методы управления корпоративными финансами для управления.
- способностями оценки результатов финансового анализа деятельности организации

3.2 В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить: способности управления финансами организации и оценки результатов финансового анализа деятельности организации.

4. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОК - Общекультурные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Способен анализировать результаты финансового анализа деятельности организации

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ПК-3	способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач	Способен управлять финансами организации для решения стратегических задач
ПК-6	способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями	Способен оценивать результаты финансового анализа деятельности организации

5. Разделы/темы дисциплины и виды занятий Форма обучения Очная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Итого
1	Финансовые ресурсы корпорации	25
2	Управление активами организации	25
3	Финансовая политика корпорации	23
4	Управление затратами организации	25
5	Управление финансовыми результатами корпорации	24
6	Финансовое планирование и прогнозирование в корпорации	22
	ИТОГО:	144

Б1.Б.05 Теория организации и организационное поведение

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины. Целью освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» является приобретение обучающимися знаний, умений и навыков, необходимых специалистам в сфере государственного и муниципального управления, сотрудникам отделов по управлению персоналом организаций, предприятий и учреждений деловой сферы для формирования и поддержания социально-психологической трудовой среды, благоприятной для реализации основных функций, вытекающих из целей организации и производственных задач структурных подразделений.

Задачи:

- способность ориентироваться в особенностях формальной и неформальной структуры организации;
- профессионально участвовать в формировании гуманистически ориентированной организационной культуры;
- владеть навыками выстраивания эффективных коммуникаций с учетом особенностей учреждения, организации, компании;
- способствовать разрешению внутриорганизационных конфликтов;
- осознавать целостную совокупность причин поведения людей на рабочем месте;
- понимать механизмы взаимосвязи поведения сотрудников и эффективности организации;
- понимать причины основных этических проблем, существующих в государственной и муниципальной службе;
- изучать и анализировать действие механизмов этического регулирования в сфере государственного и муниципального управления.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.Б.05 «Теория организации и организационное поведение» входит в блок Б1 «Базовая часть» учебного плана магистратуры по направлению подготовки 38.04.02. Менеджмент.

Перед дисциплиной «Теория организации и организационное поведение» изучаются следующие дисциплины:

- Современные проблемы менеджмента

После прохождения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» изучаются следующие дисциплины:

- Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами
- Методы прогнозирования при принятии управленческих решений
- Управление человеческими ресурсами
- Мотивация трудовой деятельности.

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

Обучающийся должен:

Знать: теоретические основы организационного поведения, теорию организации, ведущие психологические и социологические концепции, применяемые при исследовании поведения людей на определенных стадиях производственного цикла, закономерности управленческой деятельности в органах государственной и муниципальной власти. Иметь четкие представления об объекте и предмете дисциплины «Теория организации и организационное поведение», теоретических и практических проблемах, составляющих предмет исследования данной дисциплины. Знать основные теоретические модели организационного поведения, теории лидерства и регуляторы организационного поведения, систему понятий организационного поведения. Закономерности групповой динамики. Индикаторы качества организационного поведения. Методы диагностики организационного поведения. Основные модели и способы диагностики организационной культуры. Основные направления изменений бизнес-организаций. Будущее организационного поведения. Источники научной информации по организационному поведению. Знать корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации, владеть навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций, знать основы бесконфликтного поведения и внутрикорпоративного общения. Знать социальную специфику развития общества, закономерности становления и развития социальных систем, общностей, групп, личностей, систему властных отношений, государственно-политическую организацию общества, основные политические институты, принципы, нормы, обеспечивающие функционирование общества, взаимоотношения между людьми, обществом и государством.

Уметь: пользоваться специальной литературой с целью практического применения содержащихся в ней знаний для разрешения проблемных социально-психологических ситуаций, возникающих в процессе работы организаций и их структурных единиц. Диагностировать характер причин организационных конфликтов. Анализировать состояние коммуникаций в организации. Готовить практические рекомендации по улучшению социально-психологического климата в трудовых коллективах.

Владеть: навыками и умением диагностировать организационную структуру и коммуникационные сети конкретной организации. Применять знания в области организационного поведения для анализа поведения работников в конкретных бизнес-организациях. Использовать знания в области организационного поведения для решения актуальных проблем управления персоналом производственной и непроизводственной сфер. Владеть навыками самоорганизации, саморегуляции и саморазвития.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить: умение быстро ориентироваться в проблематике социально-психологической среды коллектива и социальных групп, способность и желание брать на себя ответственность за принимаемые решения; уметь определить сущность и психологические особенности личности сотрудника, способность устанавливать эффективные коммуникативные связи внутри профессионального сообщества, владение навыками межкультурной коммуникации с учетом специфики этнокультурных, исторических и религиозных традиций; умение

выстраивать схемы организационных коммуникаций, выбирать эффективные способы общения внутри– и межкорпоративных коммуникаций, способность ведения бесконфликтного общения, эффективная организация переговоров и совещаний, способность в полном объеме определить сущностные характеристики социальной группы и уровень групповой сплоченности, степень развития психологического климата в организации.

4. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОК - Общекультурные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОК-2	готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	способен ориентироваться в проблематике социально-психологической среды коллектива и социальных групп, способен брать на себя ответственность за принимаемые решения в определенных ситуациях организационного цикла

ОПК - Общепрофессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОПК-2	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	владеет навыками межкультурной коммуникации с учетом специфики этнокультурных, исторических и религиозных традиций; умение выстраивать схемы организационных коммуникаций, выбирать эффективные способы общения внутри– и межкорпоративных коммуникаций,

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ПК-1	способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями для решения поставленных задач	способность в полном объеме определить сущностные характеристики социальной группы и выделить психологические особенности развития команды и особенности управления ею, способность к самоорганизации и саморегуляции, умение принимать решение в нестандартной ситуации

5. Разделы/темы дисциплины и виды занятий
Форма обучения Очная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	всего
1	РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы организационного поведения	47
1.1	Теории поведения человека в организации	
1.2	Организация как система: анализ и конструирование	
1.3	Личностные основы поведения человека в организационном окружении	
1.4	Коммуникативное поведение человека в организации	
1.5	Мотивация и результативность организации	
1.6	Лидерство в организации	
2	РАЗДЕЛ 2. Управление группой	29
2.1	Персональное развитие в организации	
2.2	Формирование группового поведения в организации	
2.3.	Управление поведением группы	
3	РАЗДЕЛ 3. Управление развитием организации	31,7
3.1	Влияние организационной культуры на эффективность организации	
3.2	Управление изменениями и нововведениями в организации	
3.3	Управление поведением организации	
	Контактная работа при аттестации	0,3
	ИТОГО:	108

Б1.Б.06 Методы прогнозирования при принятии управленческих решений

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины - изучение методов обеспечения качества принимаемого управленческого решения в условиях неопределенности внешней и внутренней среды; изучение факторов (экономических законов, научных подходов и др.), влияющих на эффективность управленческого решения; изучение методов анализа, прогнозирования, оптимизации и экономического обоснования управленческого решения в рамках системы менеджмента.

Задачи:

- изучение технологии разработки, принятия, реализации и мотивации качественного управленческого решения;
- получение практических навыков в применении методических вопросов разработки управленческого решения при помощи проигрывания конкретных ситуаций и решения практических задач.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.Б.06 «Методы прогнозирования при принятии управленческих решений» входит в блок Б1 «Базовая часть» учебного плана.

Перед дисциплиной Методы прогнозирования при принятии управленческих решений изучаются следующие дисциплины:

- Управленческая экономика
- Современные проблемы менеджмента
- Практика эконометрических исследований в управлении человеческими ресурсами
- Методы исследований в менеджменте
- Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами

После прохождения дисциплины Методы прогнозирования при принятии управленческих решений изучаются следующие дисциплины:

- Сбалансированная система показателей
- Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами
- Теория игр и стратегическое поведение

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

3.1 Обучающийся должен:

Знать:

- виды управленческих решений и методы их принятия;
- основные математические модели принятия решений.

Уметь:

- решать типовые математические задачи, используемые при принятии управленческих решений; – использовать математический язык и математическую символику при построении организационно-управленческих моделей;

Владеть:

- навыками применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели.

3.2 В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить: способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования; способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

4. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОК - Общекультурные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	способен разработать управленческое решение и определить его эффективность.

ОПК - Общепрофессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
-----	--------------------------	--

ОПК-3	способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования	умеет использовать различные исследования и принимать обоснованные практические решения в рамках научного исследования
-------	---	--

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ПК-2	способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	способен разработать стратегические решения; умение отличить стратегические решения от текущих

**5. Разделы/темы дисциплины и виды занятий
Форма обучения Очная**

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Всего
1	Анализ альтернатив управленческих решений	18
2	Топологические методы в технологии разработки управленческих решений	18
3	Анализ внешней среды и ее влияния на реализацию альтернатив	18
4	Условия неопределенности и риска при разработке решений	18
	ИТОГО:	72

Б1.В – Дисциплины вариативной части

Б1.В.01 Практика эконометрических исследований в управлении человеческими ресурсами

2. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины - подготовка руководителей в сфере управления человеческими ресурсами, формирование у магистрантов знаний, умений и навыков, ориентированных на решение стратегических, тактических и оперативных задач с помощью эконометрического моделирования

Задачами учебной дисциплины «Практика эконометрических исследований в управлении человеческими ресурсами» являются:

1. приобретение опыта построения эконометрических моделей и навыков

принятия решений о спецификации и идентификации модели, а также по выбору метода оценки параметров модели;

2. приобретение навыков работы с программными продуктами, предназначенными для анализа статистических данных и построения эконометрических моделей конкретных экономических явлений и процессов;
3. развитие умений правильно интерпретировать результаты моделирования;
4. освоение методик получения прогнозных оценок на основе построенных моделей.
5. овладение методологией и методикой построения, анализа и применения эконометрических моделей, как для анализа состояния, так и для оценки перспектив развития организаций любой организационно-правовой формы.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.В.02 «Практика эконометрических исследований в управлении человеческими ресурсами» относится к вариативной части блока Б.1 и изучается на 1 курсе в 2 семестре обучающимися очной и заочной форм обучения.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.В.01 «Практика эконометрических исследований в управлении человеческими ресурсами» входит в блок Б1 «Вариативная часть» учебного плана.

Перед дисциплиной Практика эконометрических исследований в управлении человеческими ресурсами изучаются следующие дисциплины:

- Управленческая экономика
- Современные проблемы менеджмента

После прохождения дисциплины Практика эконометрических исследований в управлении человеческими ресурсами изучаются следующие дисциплины:

- Методы исследований в менеджменте
- Методы прогнозирования при принятии управленческих решений
- Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
- Современный стратегический анализ в организации
- Сбалансированная система показателей
- Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами
- Научно-исследовательская работа на 2 курсе
- Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе технологическая практика, педагогическая практика)
- Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

3.1 Обучающийся должен:

Знать:

- основные понятия, категории и инструменты эконометрики;
- современные методы эконометрического анализа;
- современные программные продукты, необходимые для решения экономико-статистических задач;
- основные результаты новейших исследований, опубликованные в ведущих журналах по проблемам эконометрики.

Уметь:

- строить экономические модели и оценивать их параметры;
- проверять гипотезы о свойствах экономических показателей;
- анализировать и использовать результаты эконометрического анализа для прогноза и принятия обоснованных экономических решений;

- приобретать новые знания в условиях развития науки и изменяющейся социальной практики;

Владеть:

- методами эконометрического анализа для управления экономикой предприятия;
- методами моделирования и прогнозирования социально-экономических процессов.
- навыками эконометрического моделирования с применением пакета анализа Microsoft Excel.

3.2 В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

обобщенную трудовую функцию: деятельность по эконометрическому моделированию процессов управления человеческими ресурсами.

трудовые функции: применение эконометрических моделей при планировании, прогнозировании и анализе процессов управления человеческими ресурсами.

трудовые действия: применение эконометрических моделей для решения экономических и социальных задач; применение эконометрического моделирования для разработки стратегий развития и функционирования предприятий, использование эконометрических методов при руководстве экономическими службами и подразделениями предприятий и организаций разных форм собственности; формирование управленческих решений в условиях определенности и неопределенности.

4. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОК - Общекультурные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Знает методики разработки стратегий проведения эконометрических исследований. Умеет самостоятельно приобретать новые знания в условиях развития науки и изменяющейся социальной практики. Владеет методиками разработки стратегий действий при проблемных ситуациях в эконометрическом моделировании.

ОПК - Общепрофессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
-----	--------------------------	--

ОПК-3	способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования	Знает методы эконометрического моделирования. Умеет оценивать практическую значимость, достоверность и точность эконометрических моделей. Владеет методами эконометрического моделирования табличного процессора Microsoft Excel . Способен проводить самостоятельные исследования
-------	---	--

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ПК-3	способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач	Знает процедуры анализа результатов эконометрических исследований. Умеет принимать конкретные решения для повышения эффективности эконометрических моделей. Владеет методами установления причинно - следственных связей в эконометрических моделях и определения наиболее значимых факторных переменных среди них; методиками постановки цели и определения способов ее достижения.
ПК-4	способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения	Знает математические, естественнонаучные и социально-экономические методы для использования в эконометрическом моделировании УЧР. Умеет критически оценить полученные при моделировании результаты и выработать предложения по их оптимизации. Владеет методами сбора и анализа данных для эконометрического моделирования. Способен самостоятельно обосновать и выбрать тип модели.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Форма обучения Очная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр(ы)
		1
Контактная работа (всего)	39.6	39.6
В том числе:		
Лекционные занятия	10	10
Практические занятия	28	28

Контактная работа на аттестации	1.6	1.6
Самостоятельная работа	70	70
Часы на контроль	34.4	34.4
ИТОГО:	144	144
з.е.	4	4

Форма обучения Заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр(ы)
		1
Контактная работа (всего)	17.6	17.6
В том числе:		
Лекционные занятия	4	4
Практические занятия	12	12
Контактная работа на аттестации	1.6	1.6
Самостоятельная работа	119	119
Часы на контроль	7.4	7.4
ИТОГО:	144	144
з.е.	4	4

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

Форма обучения Очная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Всего
1.	Тема 1. Введение в эконометрику. Корреляционно-регрессионный анализ	11
2.	Тема 2. Множественная регрессия Фиктивные переменные	20
3.	Тема 3. Системы эконометрических уравнений	17
4.	Тема 4. Временные ряды	30
5.	Тема 5. Модели стохастических процессов	13
6.	Тема 6. Современные технологии эконометрических исследований	17
	Контроль	36
	ИТОГО:	144

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины «Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами» - формирование у обучающихся стратегического мышления при решении задач инновационного развития производства и человеческих ресурсов на современной производственно-технологической базе. В процессе изучения курса студенты знакомятся с основными понятиями, принципами и методами инновационного менеджмента, его роли в управлении человеческими ресурсами, формирующими систему непрерывного функционирования и развития предприятия и человеческих ресурсов в соответствии с потребностями рынка.

Задачи:

- сформировать знания об основных методах и принципах инновационного менеджмента в управлении человеческими ресурсами;
- сформировать у студентов общее представление о содержании и особенностях инновационного менеджмента в управлении человеческими ресурсами;
- рассмотреть и использовать примеры инноваций из практики управления человеческими ресурсами для приобретения практических навыков по разработке и оценке инноваций.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.В.02 «Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами» входит в блок Б1 «Вариативная часть» учебного плана.

Дисциплина базируется на знаниях, полученных при изучении дисциплин Управленческая экономика, Современные проблемы менеджмента, Методы исследований в менеджменте.

Изучение дисциплины Управление качеством в организации, Управление человеческими ресурсами, Современный стратегический анализ в организации, Управление человеческими ресурсами.

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

3.1 Обучающийся должен:

Знать:

- основные технико-экономические показатели инновационного проекта;
- особенности экспертизы инновационного проекта.
- структуру системы инновационного менеджмента в Российской Федерации;
- базовые функции и методы и методы управления инновационного менеджмента;
- существующие тенденции в развитии инфраструктуры предприятий сферы инновационного менеджмента;
- специфику разработки программ и проектов нововведений в указанной сфере;
- тенденции формирования конкурентных преимуществ в инновационном менеджменте.
- основные направления выбора типов инноваций для различных уровней развития производства;
- задачи менеджеров в управлении инновационными процессами на различных этапах развития и функционирования предприятия.

Уметь:

- обосновывать стратегию развития предприятий в зависимости от типа выбранной инновации;
- устанавливать приоритеты инновационного развития предприятий в зависимости от внутреннего состояния предприятий и влияния внешней среды.

- определять типы и направления взаимодействия предприятий с предприятиями инновационной сферы;
- обосновывать приоритетность выбор инновационных проектов на предприятии;
- разрабатывать и обосновывать критерии приоритетности программ формирования интеллектуального потенциала современных производств.
- моделировать бизнес-процессы и использовать методы реорганизации бизнес-процессов;
- применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели.

Владеть:

- навыками участия в программах инновационных изменений;
- способностью проектировать инновации в управлении человеческими ресурсами;
- навыками разработки инновационной стратегии и тактики управления человеческими ресурсами.
- навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений.

3.2 В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

способности управления организациями и подразделениями на основе инновационных методов управления и способности анализировать и принимать решения в области инноваций в управлении человеческими ресурсами

4. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОК - Общекультурные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Способен анализировать и принимать решения в области инноваций в управлении человеческими ресурсами

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
-----	--------------------------	--

ПК-1	способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	способен обобщать и критически оценить результаты исследований проблем управления по избранной теме научного исследования, полученные отечественными и зарубежными исследователями в целях формирования теоретико-методологического и эмпирического базиса самостоятельного исследования
------	---	--

5. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

Форма обучения Очная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Итого
1	Понятие инновационного менеджмента	23
2	Стратегическое управление кадровыми инновациями	25
3	Инновационное управление трудом	24
4	Инновации в сфере обучения человеческих ресурсов	25
5	Инновации в сфере комплектации человеческих ресурсов	23
6	Человеческие ресурсы организации как источник инноваций	24
ИТОГО:		144

Б1.В.03 Управление человеческими ресурсами

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины формирование комплексных теоретических знаний в области управления человеческими ресурсами современной организации; а также приобретение навыков применения различных методик управления человеческими ресурсами на практике.

Задачи:

- систематизация теоретических знаний в области менеджмента и управления человеческими ресурсами;
- овладение современными методиками управления человеческими ресурсами;
- умение применять современные подходы и методики на практике.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.В.03 «Управление человеческими ресурсами» входит в блок Б1 «Вариативная часть» учебного плана.

Перед дисциплиной «Управление человеческими ресурсами» изучаются следующие дисциплины: «Современные проблемы менеджмента», «Экономика труда», «Правовые основы управленческой деятельности», «Теория организации и

организационное поведение», «Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами», «Трудовое право», «Инвестиции в человеческий капитал», «Современный стратегический анализ в организации».

После прохождения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» изучаются следующие дисциплины: «Мотивация трудовой деятельности», «Кадровая политика и кадровый аудит в организации», а также осуществляется прохождение производственной практики и подготовка выпускной квалификационной работы.

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

3.1 Обучающийся должен:

Знать:

- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, коммуникации, лидерства и управления конфликтами;
- роль и место управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации;
- причины многовариантности практики управления человеческими ресурсами в современных условиях;

Уметь:

- анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах;
- разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации;
- разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность;
- разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации.

Владеть:

- современным инструментарием управления человеческими ресурсами;
- методами планирования карьеры;
- методами оценки экономической и социальной эффективности системы управления человеческими ресурсами.

3.2 В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

Обобщенная трудовая функция: разработка системы стратегического управления человеческими ресурсами.

Трудовая функция: реализация системы стратегического управления человеческими ресурсами.

Трудовые действия:

1. Постановка стратегических целей в управлении человеческими ресурсами.
2. Разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом.
3. Разработка организационной структуры, планирование потребности в персонале организации.
4. Разработка корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала.

4. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОК - Общекультурные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	эффективность разработки корпоративных социальных программ; организации и проведения мероприятий с персоналом в соответствии с корпоративной социальной политикой

ОПК - Общепрофессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	уровень соблюдения норм этики делового общения, применения методов управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ПК-1	способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	описание организационной структуры, целей, задач, функций структурных подразделений и должностных лиц, определение и анализ внутренних коммуникаций, моделирование поведения персонала

5. Разделы/темы дисциплины и виды занятий
Форма обучения Очная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Всего
Раздел 1.	Формирование человеческих ресурсов	47
Тема 1	Политика управления человеческими ресурсами	10,5

Тема 2	Планирование потребности в человеческих ресурсах	11,5
Тема 3	Поиск и привлечение человеческих ресурсов в организацию	12
Тема 4	Трудовая адаптация в организации	13
Раздел 2.	Использование человеческих ресурсов	47
Тема 5	Организация труда во времени и пространстве	11
Тема 6	Стимулирование и мотивация труда работников	11,5
Тема 7	Оценка эффективности использования человеческих ресурсов	12,5
Тема 8	Деловая оценка работников	12
Раздел 3	Развитие человеческих ресурсов	50
Тема 9	Профессиональная подготовка работников	12
Тема 10	Планирование карьеры работников в организации	12
Тема 11	Организационная культура как элемент управления человеческими ресурсами	13
Тема 12	Социальное развитие коллектива современной организации	13
	ИТОГО:	144

Б1.В.04 Трудовое право

1. Цель и задачи освоения дисциплины:

Цель дисциплины - получение студентами теоретических правовых знаний и практических навыков, необходимых для решения тактических и стратегических задач управления человеческими ресурсами в условиях реформы.

Задачами учебной дисциплины «Трудовое право» являются:

- усвоить теоретических положений науки трудового права и сформировать целостное представление об отрасли трудового права как элементе единой системы российского права;
- знать и уметь анализировать действующее трудовое законодательство в целом, а также положения его отдельных подотраслей и институтов;
- сформировать и систематизировать знания и практические умения о формах и методах защиты трудовых прав работников;
- выработать умение самостоятельно мыслить, излагать собственную позицию, аргументировать ее правовой терминологией и ссылками на нормативные акты;
- приобрести навыки практического применения полученных знаний в области правового регулирования трудовых отношений.
- проанализировать нормативные правовые акты составляющие правовую базу в сфере управления;
- сформировать практические навыки по применению правовых норм, составлению документов и совершению юридически значимых действий;
- научить студентов обеспечивать соблюдение законодательства, в сфере управления человеческими ресурсами

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.В.04 «Трудовое право» входит в блок Б1 «Вариативная часть» учебного плана. Перед дисциплиной «Трудовое право» изучаются следующие дисциплины:

- Практика эконометрических исследований в управлении человеческими ресурсами
- Экономика труда
- Теория организации и организационное поведение

После прохождения дисциплины «Трудовое право» изучаются следующие дисциплины:

- Организация и оплата труда в организации
- Управление человеческими ресурсами
- Социальная политика государства и управление социальным развитием организации
- Кадровая политика и кадровый аудит в организации

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Знать:

- основные научные школы, изучающие управление человеческими ресурсами;
- основные положения трудового права, сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов трудовых отношений;
- общие черты и специфическое содержание федеральных законов, регулирующих трудовые правоотношения по различным аспектам;
- особенности осуществления контроля за реализацией трудовых отношений;
- современное состояние научных знаний в области трудового права, направления и перспективы их развития; методологию и проблемы науки трудового права и процесса, возможные альтернативные подходы к их решению;
- систему, основные отрасли права и нормативные законодательные акты федерального и регионального уровней.

Уметь:

- Применять нормативно-правовые акты, регулирующие отношения в сфере управления человеческими ресурсами;
- оперировать юридическими понятиями и категориями в сфере правового регулирования труда;
- принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом;
- правильно составлять и оформлять юридические документы;
- выявлять проблемы, определять цели, оценивать альтернативы, выбирать оптимальный вариант решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения;
- разрабатывать проекты нормативных и ненормативных правовых актов, готовить заключения на нормативные правовые акты в соответствии с правилами юридической техники;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

обобщенную трудовую функцию: деятельность по планированию и прогнозированию социально-экономического развития производственной организации.

трудовые функции: подготовка методических и справочных материалов по вопросам управления персоналом и трудовым коллективом в производственной организации.

трудовые действия: анализ социально-экономических процессов, прогнозирование социально-экономических процессов, статистический учет персонала, разработка социально-экономических программ развития организации.

3.3. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОК - Общекультурные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Знает нормы Трудового законодательства РФ Умеет действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ПК-2	способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	Владеет способностью участвовать в разработке программы организационного развития и изменений в целях реализации корпоративной стратегии

5. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

Форма обучения Очная

№ п/п	Наименование разделов	Всего
1	Раздел 1. Основные положения теории Трудового права. Правовое положение субъектов трудовых правоотношений	30
2	Раздел 2. Правовое регулирование трудовых отношений. Ответственность за нарушение трудового законодательства	42
	ИТОГО:	72

Б1.В.05 Управление эффективностью бизнеса

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины «Управление эффективностью бизнеса» - формирование аналитических и практических навыков принятия управленческих решений; формирование системы знаний в области основ управления операционной деятельностью и стратегического управленческого учета, соответствующих компетенций, позволяющих успешно работать в

аналитических, финансово-экономических, менеджеральных службах компаний различных сфер бизнеса.

Задачи:

- формирование у студентов аналитического мышления и комплексного научного подхода к изучению эффективности бизнеса;
- изучение системы ключевых показателей успеха коммерческих организаций, аналитического обоснования методик их расчетов и желаемых значений, анализа их реального уровня;
- выработать навыки использования аналитических инструментов в разработке и обосновании оптимальных управленческих решений по повышению эффективности бизнеса.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.В.05 «Управление эффективностью бизнеса» входит в блок Б1 «Вариативная часть» учебного плана.

Дисциплина базируется на знаниях, полученных при изучении дисциплин Практика эконометрических исследований в управлении человеческими ресурсами, Методы исследований в менеджменте, Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами, Управление человеческими ресурсами, Методы прогнозирования при принятии управленческих решений, Сбалансированная система показателей.

Изучение дисциплины «Управление эффективностью бизнеса» необходимо для успешного прохождения производственной и преддипломной практик и выполнения ВКР.

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

3.1 Обучающийся должен:

Знать:

- потенциальные финансовые риски, современные методы и инструменты для снижения рисков и их нейтрализации на предприятии;
- структуру и содержание бизнес-плана; корпоративные и конкурентные стратегии организаций, составляющие элементы инвестиционной стратегии; методы оценки эффективности инвестиционных проектов;
- содержание, задачи и принципы принятия финансовых решений в краткосрочном периоде;
- инструменты и методы принятия краткосрочных управленческих решений в области корпоративных финансов;
- основные понятия, принципы и инструменты современного эффективного управления.
- современные подходы к классификации затрат и систем калькулирования себестоимости продукции и услуг.
- вариативность анализа исполнения бюджетов и принятие управленческих мер с целью повышения эффективности.
- современные тенденции развития теории и практики управленческого учета и его взаимосвязи с жизненными циклами компании.
- инструменты анализа финансовой информации для принятия управленческих решений.

Уметь:

- применять методы и финансовые инструменты для снижения финансовых рисков в деятельности предприятия

- оценивать эффективность управленческих решений организации; ориентироваться в системе законодательства и нормативно - правовых актов, регламентирующих инвестиционную деятельность.
- оценивать результативность принятия краткосрочных финансовых решений;
- проводить анализ взаимосвязей показателей денежных потоков и прибыли организации;
- выбирать подходящий математический инструментарий для решения практических задач;
- анализировать учетную информацию для принятия управленческих решений.
- использовать маржинальный подход и анализ к расчету финансовых результатов
- анализировать уровень маржинальной прибыли и выявлять факторы, влияющие на его величину.
- применять анализ критической точки для принятия управленческих решений в краткосрочном периоде в области ценообразования, оптимального объема продаж и сокращения затрат.
- использовать систему бюджетирования для планирования а анализа финансово-хозяйственной деятельности компании.
- анализировать исполнение бюджетов с выявлением факторов, влияющие на отклонения между планируемыми и фактическими показателями, с применением системы «стандарт-кост».

Владеть:

- методиками оценки и управления предпринимательскими и финансовыми рисками
- навыками извлечения необходимой информации о социально значимых проблемах из профессиональной литературы и внутренних документов на русском и/или иностранном языках; экономическими методами
- методами планирования деятельности организации и ее структурных подразделений; навыками целостного подхода к анализу проблем предпринимательской деятельности; методами реализации основных управленческих функций организации.
- аналитическими приемами определения целесообразности принятия решений в области краткосрочной финансовой политики;
- методами определения взаимосвязи краткосрочных финансовых решений со стратегическим и инвестиционным менеджментом.
- методами анализа конкретных ситуаций, принимать управленческие решения на основании учетно-финансовой информации.
- методами построения организационной структуры компании в зависимости от способа управления (вертикальная/горизонтальная). Учитывать управление по бизнес-процессам и управление проектами.
- маржинальным подходом к расчету прибыли с целью эффективного ценообразования и повышения конкурентоспособности.

3.2 В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

навыки принятия организационно-управленческих решений для достижения максимального результата в профессиональной деятельности и способность разработать программу организационного развития и механизм ее обеспечения

4. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОК - Общекультурные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
-----	--------------------------	--

ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	использовать навыки принятия организационно-управленческих решений для достижения максимального результата в профессиональной деятельности, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
------	---	--

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ПК-2	способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	способен разработать программу организационного развития и механизм ее обеспечения

5. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Итого
1	Business performance management и корпоративное управление.	25
2	Стратегический уровень ВРМ.	23
3	Планирование и бюджетирование.	24
4	Бизнес-моделирование.	24
5	Консолидированная корпоративная отчетность.	24
6	Технологические аспекты ВРМ.	24
ИТОГО:		144

Б1.В.06 Инвестиции в человеческий капитал

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель изучения дисциплины – формирование у студентов системы теоретических знаний и практических навыков по инвестициям в человеческий капитал на предприятиях различных типов организации.

Задачами учебной дисциплины «Инвестиции в человеческий капитал» являются:

- Формирование представлений о теоретических основах и основных концепциях инвестиций в человеческий капитал, его месте и роли в инвестиционной системе;
- Приобретение теоретических знаний и практических навыков в области инвестиций в человеческий капитал;
- Приобретение начальных, основополагающих знаний в области государственной политики инвестирования в человеческий капитал, регулирования социально-трудовых отношений в сфере управления человеческим капиталом;
- выработка умения анализировать поведение работников.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.В.06 «Инвестиции в человеческий капитал» входит в блок Б1 «Вариативная часть» учебного плана.

Перед дисциплиной Инвестиции в человеческий капитал изучаются следующие дисциплины:

- Управленческая экономика
- Современные проблемы менеджмента
- Практика эконометрических исследований в управлении человеческими ресурсами
- Методы исследований в менеджменте
- Экономика труда
- Производственная практика
- Правовые основы управленческой деятельности
- Корпоративные финансы
- Теория организации и организационное поведение
- Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами
- Трудовое право
- Методы прогнозирования при принятии управленческих решений

После прохождения дисциплины Инвестиции в человеческий капитал изучаются следующие дисциплины:

- Организация и оплата труда в организации
- Современный стратегический анализ в организации
- Управление человеческими ресурсами
- Сбалансированная система показателей
- Мотивация трудовой деятельности
- Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами
- Теория игр и стратегическое поведение
- Социальная политика государства и управление социальным развитием организации
- Социальное страхование
- Производственная практика
- Управление эффективностью бизнеса
- Управление качеством в организации
- Кадровая политика и кадровый аудит в организации

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

Обучающийся должен:

Знать:

- роль и место инвестиций в человеческий капитал в общеорганизационном процессе инвестирования и его связь со стратегическими задачами как государства так и организации;
- содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического инвестирования
- бизнес-процессы в сфере инвестирования в человеческий капитал
- причины многовариантности практики инвестирования в человеческий капитал в современных условиях;
- основные инвестиционные бизнес-процессы в организации;
- структуру инвестирования в человеческий капитал в организации;
- процедуру, направления аудита инвестиций в человеческий капитал;
- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;

Уметь:

- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;
 - ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;
 - анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах.
 - разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала по инвестированию в образование в организации;
 - разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность;
 - разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации и переподготовки действующего персонала;
 - проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения;
 - анализировать структуру человеческого капитала организации
-
- **владеть:**
 - современным инструментарием инвестирования в человеческий капитал;
 - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль).
 - методами планирования карьеры.
 - навыками применения различных методов анализа, технологий аудита человеческого капитала.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

обобщенную трудовую функцию: деятельность по планированию и прогнозированию социально-экономического развития региона.

трудовые функции: подготовка методических и справочных материалов по вопросам управления социально-экономическим развитием региона.

трудовые действия: анализ социально-экономических процессов, прогнозирование социально-экономических процессов, статистический учет населения, разработка социально-экономических программ развития региона.

4. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОК - Общекультурные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
------------	---------------------------------	---

ОК-3	<p>готовностью к саморазвитию, самореализации, творческого потенциала использованию</p>	<p>основные этапы исторического развития общества и эволюцию концепции человеческого капитала.</p> <p>Основные этапы формирования и развития публичного экономических школ по формированию теории человеческого капитала</p> <p>подбор и анализ нормативно-правовых актов, регламентирующих инвестиционные процессы</p> <p>Использование нормативных правовых актов для анализа социально-экономических факторов эффективности инвестиций в человеческий капитал</p> <p>Использование нормативных правовых актов и основных теорий человеческого капитала для эффективного выбора направлений инвестирования</p>
------	---	--

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ПК-2	<p>способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию</p>	<p>Навыки разработки программ социально-экономического развития региона с учетом инвестиций в человеческий капитал</p> <p>Методы социально-экономического прогнозирования инвестиционного процесса</p>

ПК-3	способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач	Навыки оценки экономических, социальных, политических условий и последствий реализации инвестиционных государственных программ
------	---	--

5.Разделы/темы дисциплины и виды занятий

Форма обучения Очная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Всего
1	Человеческий капитал: его сущность и виды	29,4
2	Теория человеческого капитала	29,3
3	Человеческий капитал в структуре интеллектуального капитала	29,3
4	Инвестирование в человеческий капитал	28,3
5	Человеческий капитал и управление персоналом	27,7
ИТОГО:		144

Б1.В.07 Сбалансированная система показателей

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины «Сбалансированная система показателей» - получение теоретических знаний и практических умений для разработки и использования системы сбалансированных показателей в управлении человеческими ресурсами.

Задачи:

- формирование у студентов аналитического мышления и комплексного научного подхода к познанию явлений финансово-хозяйственной деятельности организаций;
- изучение системы ключевых показателей успеха коммерческих организаций, аналитического обоснования методик их расчетов и желаемых значений, анализа их реального уровня;
- выработать навыки использования аналитических инструментов в разработке и обосновании оптимальных управленческих решений.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.В.07 «Сбалансированная система показателей» входит в блок Б1 «Вариативная часть» учебного плана.

Дисциплина базируется на знаниях, полученных при изучении дисциплин Методы исследований в менеджменте, Управленческая экономика, Теория организации и организационное поведение, Управление человеческими ресурсами.

Изучение дисциплины «Сбалансированная система показателей» необходимо для изучения дисциплин Мотивация трудовой деятельности, Управление качеством в организации, Управление эффективностью бизнеса, прохождения производственной и преддипломной практики.

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

3.1 Обучающийся должен:

Знать:

- основные этапы внедрения сбалансированной системы показателей;
- как рассчитывать ключевые показатели эффективности для финансовой составляющей ССП,
- методы оценки стоимости компании;
- методы расчета ключевых показателей удовлетворенности клиентов;
- методы расчета показателей процессов и операционной эффективности и индекс удовлетворенности сотрудников.

Уметь:

- составлять стратегическую карту для организации;
- выстраивать причинно-следственные связи между показателями деятельности организации;
- рассчитывать ключевые показатели эффективности, по каждой перспективе в сбалансированной системе показателей: по финансам, клиентам, бизнес-процессам и персоналу;
- проводить каскадирование целей организации.

Владеть:

- терминологическим аппаратом дисциплины "Сбалансированная система показателей";
- инструментами повышения финансовой и операционной эффективности организации.
- способностью разработать сбалансированную систему показателей для организации.

3.2 В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

способность анализировать и исследовать систему управления в корпоративных структурах, и умение применять на практике количественные и качественные методы в процессе управления и при проведении исследований

4. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОК - Общекультурные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	способность анализировать и исследовать систему управления в корпоративных структурах

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ПК-4	способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения	умеет применять на практике количественные и качественные методы в процессе управления и при проведении исследований

5. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Итого
1	История возникновения ССП	21
2	Сущность и значение эффективности работы предприятия	21
3	Основные принципы формирования эффективной системы предприятия	21
4	Системы показателей эффективности	20
5	Содержание концепции сбалансированной системы показателей и сферы ее применения	21
6	Разработка состава и структуры ССП	20
7	Триада эффективности	20
	ИТОГО:	144

Б1.В.08 Современный стратегический анализ в организации

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины «Современные стратегический анализ в организации» - формирование системы компетенций в области стратегического менеджмента с учетом последних достижений науки и практики управления для повышения эффективности принятия управленческих решений в компаниях и личной деятельности.

Задачи:

- формирование понимания роли стратегии для обеспечения устойчивого развития и сохранения конкурентоспособности фирмы в долгосрочной перспективе;
- изучение теоретических основ, моделей и инструментария стратегического анализа;
- освоение подходов к анализу конкурентного преимущества;
- освоение понятий, схем и методов формирования научно обоснованных бизнес- стратегий и корпоративных стратегий в контексте различных отраслей;
- развитие навыков анализа стратегий развития зарубежных и российских компаний.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.В.08 «Современный стратегический анализ в организации» входит в блок Б1 «Вариативная часть» учебного плана.

Дисциплина базируется на знаниях, полученных при изучении дисциплин Управленческая экономика, Методы прогнозирования при принятии управленческих решений, Современные проблемы менеджмента, Теория организации и организационное поведение, Методы исследований в менеджменте .

Изучение дисциплины «Современные стратегический анализ в организации» необходимо для изучения дисциплин Управление качеством в организации, прохождения производственной и преддипломной практики, выполнения научно-исследовательской работы на 2 курсе.

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

3.1 Обучающийся должен:

Знать:

- основные результаты новейших исследований по проблемам стратегического менеджмента;

- модели поведения экономических агентов и рынков, оказывающие влияние на стратегический выбор;
- основные понятия, методы и инструменты количественного и качественного анализа процессов стратегического менеджмента;
- методы и инструменты стратегического анализа внешней среды компании;
- альтернативы стратегий развития современные теории и концепции поведения на различных уровнях организации.

Уметь:

- управлять развитием организации осуществлять анализ и разработку стратегии организации на основе современных методов и передовых научных достижений;
- выявлять перспективные направления научных исследований в сфере стратегического менеджмента, обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость проблем стратегического анализа на уровне компании;
- обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные, необходимые для обоснования стратегий.

Владеть:

- способностью абстрактно мыслить, анализировать при проведении стратегического анализа в организации
- способностью разработки стратегии развития и программы организационного развития корпорации на основе результатов стратегического анализа и может обеспечивать их реализацию.
- способностью использования методов стратегического анализа организаций и рынков.

3.2 В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

способность абстрактно мыслить, анализировать при проведении стратегического анализа в организации и навыки разработки стратегии развития на основании результатов стратегического анализа организаций и рынков..

4. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОК - Общекультурные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	способность анализировать и исследовать систему управления в корпоративных структурах

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ПК-2	способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	способен разработать корпоративную стратегию
ПК-5	владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде	умеет применять аналитические методы при проведении анализа деятельности организаций и отраслей

5.. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Итого
1	Введение в стратегический анализ. Связь стратегического анализа и видения будущего	23
2	Основные подходы к анализу внешней среды. Основные этапы анализа макросреды	21
3	Стратегический аудит. Портфельный анализ и эталонные типы стратегий	21
4	Анализ возможных конкурентных стратегий	21
5	Специфика стратегического анализа подсистем экономического субъекта. Анализ и оценка стратегических альтернатив	22

Б1.В.09 Мотивация трудовой деятельности

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины «Мотивация трудовой деятельности»: привить студенту знания и навыки формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала для повышения эффективности в достижении поставленных перед организациями и подразделениями целей и задач.

Задачи:

- ознакомление с теоретическими основами процессов мотивации и стимулирования труда,
- усвоение содержания и потенциальных возможностей практического применения классических и современных теорий и моделей мотивации,
- привитие навыков формирования системы материального стимулирования труда, определения фиксированных и переменных выплат персоналу;
- формирование практических способностей создания и практического применения системы нематериального стимулирования труда и отдельных ее элементов (делегирование полномочий, определение режима труда, развитие коммуникаций и организации труда, система контроля);
- получение знаний трудового законодательства и формирование практических навыков его применения при создании и модификации системы мотивации и стимулирования труда;
- ознакомление с основными методами исследования мотивационного механизма, удовлетворенности работников трудом и системами оплаты труда;
- привитие способности выбора элементов системы стимулирования с целью повышения эффективности их применения в зависимости от индивидуальных особенностей персонала и характера работы.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.В.09 «Мотивация трудовой деятельности» входит в блок Б1 вариативной части учебного плана.

Перед дисциплиной Мотивация трудовой деятельности изучаются следующие дисциплины: «Организация и оплата труда в организации», «Управление человеческими ресурсами», «Сбалансированная система показателей».

После прохождения дисциплины Мотивация трудовой деятельности изучаются следующие дисциплины: «Управление эффективностью бизнеса», «Кадровая политика и кадровый аудит в организации».

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

3.1 Обучающийся должен:

Знать:

- понятия мотив, стимул, мотивация, стимулирование;
- понятие системы ценностей, компетентности;
- теоретические основы мотивации и стимулирования труда;
- основные формы материального стимулирования труда;
- основные формы не материального стимулирования труда;
- о существовании сцепления мотивирующих факторов;
- зависимости между удовлетворенностью работника и мотивационными факторами;
- тенденции и факторы изменения целевых установок работников во времени;
- методики создания системы мотивации и стимулирования труда;
- методики повышения эффективности мотивации персонала и способы ее оценки.

Уметь:

- определять уровень условий труда (мотивирующих факторов) на рабочем месте;
- составлять должностные инструкции сотрудников и систему показателей для оценки результатов их деятельности;
- анализировать систему ценностей работника и определять значимость для него тех или иных мотивационных факторов;
- классифицировать работников по выраженности основных мотивирующих факторов и оценивать их распространенность среди отдельных групп персонала;
- исследовать рабочее место на предмет определения степени его гибкости с точки зрения уровня личных издержек;
- оптимизировать системы начисления и выплаты постоянной и переменной части оплаты труда;
- определять режимы труда и отдыха работников исходя из соотношения требований технологий и личных интересов персонала;
- распределять полномочия и ответственность между работниками подразделений;
- составлять системы материальной и нематериальной мотивации труда;
- учитывать в системах мотивации индивидуальные различия работников;
- обеспечивать гибкость системы мотивации;
- оценивать эффективность системы мотивации труда.

Владеть:

- навыки применения в практической деятельности различных подходов к разработке систем мотивации персонала организаций, в т.ч. на основе модели мотивации В.И. Герчикова и концепции личных издержек;
- способности построения частных систем мотивации в рамках общей системы стимулирования труда, действующей в рамках организации.

3.2 В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

Обобщенная трудовая функция: стратегическое управление человеческими ресурсами.

Трудовая функция: администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению человеческими ресурсами.

Трудовые действия:

- анализ процессов документооборота, локальных документов по вопросам управления персоналом, бизнес-процессов организации, удовлетворенности персонала;
- подготовка предложений по развитию систем управления персоналом, по необходимым корректирующим и превентивным мерам и по повышению эффективности работы структурных подразделений;
- подготовка результатов анализа соответствия организации и оплаты труда персонала успешным корпоративным практикам.

4. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОК - Общекультурные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	систематические знания методов абстрактного мышления, анализа и синтеза при решении исследовательских и практических задач

ОПК - Общепрофессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	уровень соблюдения норм этики делового общения, применения методов управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ПК-1	способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	описание организационной структуры, целей, задач, функций структурных подразделений и должностных лиц, определение и анализ внутренних коммуникаций, моделирование поведения персонала

5. Разделы/темы дисциплины и виды занятий
Форма обучения Очная

№ п/п	Наименование тем дисциплины	Всего
1.	Сущность мотивации и стимулирования труда	12,5
2.	Теоретические основы мотивации	13,5
3.	Концепция личных издержек	13,5
4.	Формы мотивации труда: материальное стимулирование труда	15,5
5.	Формы мотивации труда: нематериальное стимулирование труда	13,5
6.	Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени	12,5
7.	Правовые основы стимулирования труда	13,5
8.	Создание системы стимулирования и мотивации труда	13,5
	ИТОГО:	108

Б1.В.ДВ – Дисциплины по выбору

Б1.В.ДВ.01.01 Управление качеством в организации

2. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины заключается в формировании у будущих бакалавров формирование теоретических знаний и практических навыков в области управления качеством в различных сферах деятельности.

Задачи:

-дать знания теоретических основ в области обеспечения качества и управления качеством продукции и услуг;

– научить организовывать работу по обеспечению качества продукции путем разработки и внедрения систем качества в соответствии с рекомендациями международных стандартов ИСО 9000;

– дать практические рекомендации по обеспечению эффективного функционирования и совершенствования систем качества;

– ознакомить с современной практикой отношений поставщиков и заказчиков в области качества и основными нормативными документами по правовым вопросам в области качества.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.01 «Управление качеством в организации» входит в блок Б1 «Вариативная часть» учебного плана.

Перед дисциплиной Управление качеством в организации изучаются следующие дисциплины:

- Управленческая экономика
- Современные проблемы менеджмента
- Методы исследований в менеджменте

- Сбалансированная система показателей
 - Мотивация трудовой деятельности
- После прохождения дисциплины Управление качеством в организации изучаются следующие дисциплины:

- Кадровая политика и кадровый аудит в организации

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

3.1 Обучающийся должен:

Знать:

этапы становления стратегического менеджмента, основные подходы к организации стратегического менеджмента в компаниях, принципы и технологии внедрения стратегий в управление компаний.

Уметь:

провести стратегический анализ компании различными методами, сформировать концепцию стратегического управления компанией.

Владеть:

способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудниками, проектами, сетями.

3.2 В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:
 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

4. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОК - Общекультурные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	знает основные методы принятия управленческих решений и может их применять

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ПК-1	способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	имеет навыки стратегического планирования и управления качеством продукции

5. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

Форма обучения Очная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Всего
1	Эволюция многоаспектности категории «качество»	16
2	Формирование и развитие научных школ управления качеством	16
3	Механизм и методы управления качеством	16

4	Значение контроля в обеспечении качества продукции	16
5	Экономика качества	15
6	Процессный подход к управлению качеством на предприятии	15
7	Основные понятия и сущность сертификации систем качества и продукции	14
ИТОГО:		108

Б1.В.ДВ.01.02 Кадровая политика и кадровый аудит

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины формирование современных представлений о кадровой политике и кадровом аудите организации, умений максимально использовать кадровый потенциал организации.

Задачи:

- ✓ сформировать навык анализа внешней и внутренней среды функционирования организации.
- ✓ закрепить знания типологии кадровой стратегии организации, принятый ее руководством.
- ✓ научить выстраивать уровни планирования кадровой политики.
- ✓ уметь реализовывать открытую (закрытую) кадровую политику в зависимости от факторов внешней и внутренней среды организации;
- ✓ осуществлять оценку компетентности персонала.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 «Кадровая политика и кадровый аудит в организации» входит в блок Б1 «Вариативная часть» учебного плана.

Перед дисциплиной Кадровая политика и кадровый аудит в организации изучаются следующие дисциплины:

- Экономика труда
- Теория организации и организационное поведение
- Трудовое право
- Организация и оплата труда в организации
- Мотивация трудовой деятельности

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

Обучающийся должен:

Знать:

- ✓ философию кадровой политики и кадрового аудита;
- ✓ концепцию кадровой политики организации;
- ✓ сущность, цели и задачи кадрового планирования в организации;
- ✓ закономерности, принципы, методы и технологии управления кадрами;
- ✓ функционально-целевую модель системы управления организацией и место в ней системы управления кадрами;
- ✓ принципы и методы построения системы управления персоналом;
- ✓ цели и функции системы управления кадровым составом;
- ✓ организационную структуру системы управления кадровым составом организации.

Уметь:

- ✓ разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями;
- ✓ вырабатывать решения, учитывающие правовую и нормативную базу;
- ✓ формировать команды для решения поставленных задач;
- ✓ использовать принципы, методы и технологии эффективного управления кадровыми процессами;
- ✓ диагностировать кадровые проблемы;
- ✓ осуществлять инновационную деятельность в области кадрового менеджмента.

Владеть:

- ✓ навыками разработки кадровой политики и стратегии управления кадровыми процессами;
- ✓ навыками кадрового прогнозирования и планирования тенденций развития кадров;
- ✓ технологиями управления кадровыми процессами и кадрового аудита.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен: сформировать знания об основах кадровой политики организаций, тенденциях и перспективах ее развития и совершенствования, сформировать навыки проведения аудита персонала организации, использования основных приемов и инструментов аудита в интересах формирования профессионального кадрового состава организаций.

4. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОК - Общекультурные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	умеет разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом

ОПК - Общепрофессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	владеет методами разработки корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности оценки развития персонала

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ПК-1	способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	может руководить реализацией проекта или программой

**5. Разделы/темы дисциплины и виды занятий
Форма обучения Очная**

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Всего
1	Исторический аспект формирования кадровой политики	14
2	Теоретические основы кадровой политики	14
3	Кадровый аудит организации.	14
4	Правовые и нравственно-этические основы кадровой политики и кадровой работы в организации	14
5	Управление кадровыми процессами в организации	13
6	Разработка, инструменты реализации и анализ результатов кадровой политики организации	13
7	Оценка и пути повышения эффективности кадровой политики и кадровой работы в организации	13
8	Формирование кадровой службы организации и пути совершенствование ее деятельности	13
	ИТОГО:	108

Б1.В.ДВ.02.01 Управленческая экономика

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины - формирование у студентов знаний об экономических процессах, протекающих в организациях, и умений применять экономические методы для выработки, обоснования и принятия управленческих решений, а так же формирование у студентов профессиональных компетенций с учетом видов и задач профессиональной деятельности выпускника.

Задачи: - теоретическое освоение студентами современных подходов, связанных с рыночным равновесием и неравновесием, поведением потребителя, выявление и формулирование актуальных научных проблем рыночного механизма ценообразования, потребительского спроса, предложения и потребительского поведения;
- исследование современных представлений о предпринимательстве, организациях, издержках и прибыли;
- моделирование основных типов экономических и управленческих решений, которые должны принимать менеджеры применительно к распределению ограниченных ресурсов фирмы;
- приобретение практических навыков сбора, обработки и предоставления информации для подготовки и принятия управленческих решений;
- анализ макроэкономической среды, в том числе деятельности правительственных структур, и учет ее воздействия при принятии управленческих решений в организации.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.01 «Управленческая экономика» входит в блок Б1 «Вариативная часть» учебного плана.

Дисциплина базируется на знаниях, полученных при изучении дисциплин программ бакалавриата и одновременном освоении дисциплин Современные проблемы менеджмента и Правовые основы управленческой деятельности.

Изучение дисциплины «Управленческая экономика» необходимо для успешного изучения дисциплин Корпоративные финансы, Инвестиции в человеческий капитал, Современный стратегический анализ в организации, Управление человеческими ресурсами, Сбалансированная система показателей, Управление эффективностью бизнеса.

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

3.1 Обучающийся должен:

Знать:

- основные результаты новейших исследований по проблемам менеджмента
- модели поведения экономических агентов и рынков
- основные понятия, методы и инструменты количественного и качественного анализа процессов управления;
- основные элементы процесса стратегического управления и альтернативы стратегий развития;
- основные информационные технологии управления бизнес-процессами;

Уметь:

- управлять развитием организации;
- выявлять перспективные направления научных исследований,
- обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы,
- формулировать гипотезы, проводить эмпирические и прикладные исследования;
- обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные;
- проводить количественное прогнозирование и моделирование управления бизнес-процессами;

Владеть:

- методологией и методикой проведения научных исследований;
- навыками самостоятельной научной и исследовательской работы;
- навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений;
- методами исследования микро- и макросреды организации;
- информационными технологиями для прогнозирования и управления бизнес-процессами;
- активными методами преподавания управленческих дисциплин.

3.2 В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

владение основными экономически обоснованными методами и технологиями в области управления человеческими ресурсами

4. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОК - Общекультурные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
------------	---------------------------------	---

ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	способен экономически мыслить и принимать управленческие обоснованные решения
------	--	---

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ПК-3	способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач	использует основные экономические методы и технологии в области управления корпоративными финансами .
ПК-4	способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения	использует методы, необходимые для проведения прикладных экономических исследований и подготовки аналитических отчетов

5. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

Форма обучения Очная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Итого
1	Цели фирмы	23
2	Выработка управленческих решений в условиях неопределенности и риска	23
3	Внеоборотные активы предприятия	22
4	Оборотные активы предприятия	22,7
5	Управление производственной программой предприятия	21
6	Трудовые ресурсы предприятия	21
7	Финансы предприятия	23
8	Издержки производства. Расчет и прогнозирование	24,3
	ИТОГО:	180

Б1.В.ДВ.02.02 Экономика труда

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины дать обучающемуся комплексное представление о задачах, направлениях и методах решения социальных проблем труда; сформировать у него комплекс знаний, базовых умений и практических навыков для решения проблем, направленных на повышение эффективности использования трудового потенциала.

Задачи:

- усвоение теоретических основ экономики труда, ее роли в формировании и эффективном использовании трудового потенциала общества, организации, человека;

- изучение социальной организации (трудового коллектива) как основной сферы реализации трудового потенциала;
- изучение сущности и механизма социально-трудовых отношений;
- изучение социальных факторов и резервов повышения производительности (эффективности) труда;
- освоение методов социологических исследований, их использование в сфере труда на макро- и микроуровнях;
- приобретение базовых навыков практической работы в области регулирования социальных процессов в трудовых коллективах.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.02 «Экономика труда» входит в блок Б1 «Вариативная часть» учебного плана.

Перед дисциплиной Экономика труда изучаются следующие дисциплины:

- Управленческая экономика
- Современные проблемы менеджмента
- Практика эконометрических исследований в управлении человеческими ресурсами
- Методы исследований в менеджменте

После прохождения дисциплины Экономика труда изучаются следующие дисциплины:

- Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами
- Методы прогнозирования при принятии управленческих решений
- Инвестиции в человеческий капитал
- Организация и оплата труда в организации
- Современный стратегический анализ в организации
- Управление человеческими ресурсами
- Мотивация трудовой деятельности

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

Обучающийся должен:

Знать:

- основы теории организации трудовых и производственных процессов;
- основы нормирования труда;
- современные тенденции в развитии трудовых процессов;
- способы расчета учета заработной платы на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности и методов хозяйствования;
- методы построения и реализации оценочных систем;
- приемы контроля выполнения трудовых процессов.

Уметь:

- уяснять сущность конкретных проблемных ситуаций и мотивацию участников трудовых процессов;
- формулировать в количественной форме цели и критерии трудовой деятельности организации.

Владеть:

- навыками определять, рассчитывать анализировать и планировать показатели и резервы роста производительности и эффективности труда, уровня и динамики заработной платы на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности и методов хозяйствования;
- навыками прогнозировать состояние рынка труда.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить: методы анализа и использования различных источников информации для проведения

экономических расчетов, механизмы разработки вариантов управленческих решений и обоснования их на основе критериев социально-экономической эффективности

4. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОК - Общекультурные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	умеет адекватно воспринимать информацию, логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, критически оценивать свои достоинства и недостатки, анализировать социально значимые проблемы

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ПК-1	способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	может руководить реализацией проекта или программой
ПК-5	владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде	систематизировать данные для составления обзоров, отчётов и научных публикаций, составления отчёта по выполненному заданию, принимать участие во внедрении результатов исследований и разработок

5. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

Форма обучения Очная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Всего
1	Науки о труде и их основные проблемы	19

2	Труд и его основные характеристики	19
3	Производительность труда и ее показатели	20
4	Структура производственных процессов	20
5	Классификация затрат рабочего времени	20
6	Методы исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени	21
7	Нормирование труда	20
8	Организация труда	21
9	Занятость и безработица	20
	ИТОГО:	180

Б1.В.ДВ.03.01 Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины – изучение студентами основ организации современных информационных технологий и их применение на практике; формирование у студентов знаний и умений в области компьютерной подготовки, необходимых для успешного применения современных информационных технологий в профессиональной деятельности.

Задачи:

- рассмотрение основных принципов построения, внедрения и ведения информационных систем и технологий;
- знакомство с основными тенденциями информатизации в сфере управления персоналом;
- усвоение практических навыков работы со справочно-правовыми системами;
- овладение навыками работы в информационных системах управления персоналом;
- применение информационных технологий для решения управленческих задач.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.01 «Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами» входит в блок Б1 «Вариативная часть» учебного плана.

Освоение дисциплины Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами основано на изучении следующих дисциплин:

- Современные проблемы менеджмента
- Практика эконометрических исследований в управлении человеческими ресурсами
- Методы исследований в менеджменте
- Теория организации и организационное поведение
- Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами
- Методы прогнозирования при принятии управленческих решений

Изучение дисциплины Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами необходимо для успешного освоения следующих дисциплин программы:

- Теория игр и стратегическое поведение
- Производственная практика
- Управление эффективностью бизнеса
- Управление качеством в организации
- Производственная практика

- Преддипломная практика
- 3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:**

3.1 Обучающийся должен:

Знать:

- основы информационных технологий и систем;
- тенденции развития информатизации в сфере управления персоналом.

Уметь:

- применять, полученные знания в области информационных систем и технологий в профессиональной деятельности.

Владеть:

- навыками работы в справочно-правовой системе Консультант Плюс;
- навыками работы в информационной системе «1С: Зарплата и управление персоналом».

3.2. В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

общекультурные компетенции:

ОК-1: способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

общепрофессиональные и профессиональные компетенции:

ОПК-3: способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования

ПК-1: способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудниками, проектами, сетями

ПК-3: способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач

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

ОК - Общекультурные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	способность активизировать абстрактное мышление при решении исследовательских задач в рамках реализации работ по формированию сетей и осуществлению проектов

ОПК - Общепрофессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОПК-3	способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования	в состоянии осуществить самостоятельное исследование в соответствии типовым алгоритмом по обозначенной управленческой проблематике и оценить его результаты

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
-----	--------------------------	--

ПК-1	способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	умеет управлять подразделениями, группами сотрудников, с целью достижения эффективных показателей деятельности
ПК-3	способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач	способен решать стратегические задачи управления финансами корпоративных структур, в том числе, при проведении научных исследований
ПК-4	способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения	умеет применять на практике количественные и качественные методы в процессе управления и при проведении исследований

5. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Контроль
1	Понятие экономической информации и информационных технологий в управлении персоналом	15
2	Информационная система	12,5
3	Информационные системы управления персоналом	21
4	Методические основы систем управления персоналом	12,5
5	Технология работы документальных и фактографических информационных системах	47
	ИТОГО:	108

Б1.В.ДВ.03.02 Теория игр и стратегическое поведение

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины формирование у обучающихся умения добиваться конкурентных преимуществ в бизнесе и менеджменте

Задачи:

- ✓ Нахождения оптимальных типов стратегического поведения в конкретных экономических ситуациях
- ✓ Понимание типа игры и нахождение равновесий по Нэшу в чистых и смешанных стратегиях
- ✓ Умение находить оптимальные способы стимулирования агента.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.02 «Теория игр и стратегическое поведение» входит в блок Б1 «Вариативная часть» учебного плана.

Перед дисциплиной Теория игр и стратегическое поведение изучаются следующие дисциплины:

- Управленческая экономика
- Современные проблемы менеджмента
- Практика эконометрических исследований в управлении человеческими ресурсами
- Методы исследований в менеджменте

После прохождения дисциплины Теория игр и стратегическое поведение изучаются следующие дисциплины:

- Управление эффективностью бизнеса
- Кадровая политика и кадровый аудит в организации

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

Обучающийся должен:

Знать:

- ✓ базовые понятия, связанные игровым поведением
- ✓ равновесие Нэша в чистых и смешанных стратегиях
- ✓ виды стимулирующих контрактов

Уметь:

- ✓ Находить оптимальные типы стратегического поведения в конкретных экономических ситуациях
- ✓ Понимать тип игры и находить все равновесия по Нэшу в чистых и смешанных стратегиях
- ✓ Уметь находить оптимальные способы стимулирования агента в бизнес-проектах.

Владеть:

- ✓ навыками применения базового инструментария теории игр для решения теоретических и практических задач;
- ✓ навыками работы с игровыми методами и моделями в рамках своей профессиональной деятельности;
- ✓ навыками сбора и анализа исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить: деятельность по планированию и прогнозированию экономического развития систем и подсистем.

4. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ПК-2	способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	Знает основные методы разработки корпоративной стратегии

ПК-3	способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач	Умеет разрабатывать программы управления финансовым обеспечением деятельности организации, рассчитывать экономическую эффективность разрабатываемых программ развития, стратегий, учитывающую долгосрочные результаты, соответствующие специфике деятельности образовательных организаций
------	---	---

5. Разделы/темы дисциплины и виды занятий
Форма обучения Очная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Всего
1	Раздел 1. Равновесия в параллельных играх	36
2	Раздел 2. Равновесия в последовательных играх	36
3	Раздел 3. Стимулирующие контракты	36
ИТОГО:		108

Б1.В.ДВ.04.01 Социальная политика государства и управление социальным развитием организации

1. Цель и задачи освоения дисциплины:

Цель дисциплины - получение магистрантами теоретических знаний и приобретение необходимых практических навыков в области управления социальными процессами в организациях.

Задачами учебной дисциплины «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» являются:

- формирование знаний о подходах к управлению социального развития персонала в организациях;
- овладение принципами, методами, технологиями управления социального развития персонала в организации;
- приобретения практических навыков по управлению социальным развитием персонала в современной организации.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.4.1. «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» относится к вариативной части блока Б.1 и изучается на 2 курсе в 3 семестре обучающимися на очной и очно-заочной формах обучения.

Дисциплина базируется на знаниях, полученных при изучении дисциплин бакалавриата "Теория менеджмента", «Теория организации», "Социология управления", а также дисциплин магистратуры "Теория организации и организационное поведение", "Трудовое право".

Изучение дисциплины «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» является предшествующим для изучения дисциплины "Управление человеческими ресурсами" и для прохождения производственной и преддипломной практик.

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Знать:

- базовые понятия управления социального развития, взаимосвязь и взаимообусловленность, структуру, содержание, функции;
- процессы социальных механизмов взаимодействия личности в организации, способы их изменения в случае необходимости;
- особенности процесса управления социального развития персонала, формы регуляции и саморегуляции социального поведения.

Уметь:

- использовать систему знаний в области управления социальным развитием персонала, о социальных технологиях для процессов изменения поведения людей на предприятии (компании);
- использовать полученные знания, с целью стимулирования процесса персонального развития личности в организации;
- выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций и предлагать способы их решения в области процесса управления социальными организационными изменениями на предприятии;
- систематизировать, обобщать информацию, готовить обзоры по вопросам в области управления социального развития персонала, редактировать, реферировать и рецензировать тексты профессионального содержания в сфере менеджмента.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

обобщенную трудовую функцию: деятельность по организации корпоративной социальной политики организации.

трудовые функции: разработка корпоративной социальной политики, реализация корпоративной социальной политики.

трудовые действия: внедрение корпоративных социальных программ, оценка эффективности корпоративной социальной политики.

4. Компетенции.

общекультурная, профессиональная компетенции:

- готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2)

- **5. Структура и содержание дисциплины**
- **5.1. Разделы/темы дисциплины и виды занятий**
- **Очная форма обучения**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Всего
1	Раздел 1. Введение в учебную дисциплину	28
1.1	Тема 1. Научные основы управления социальным развитием	14
1.2.	Тема 2. Зарубежный и отечественный опыт управления развитием социально-трудовых отношений	14
2.	Раздел 2. Основы управления социальным развитием организации	80
2.1	Тема 3. Социальная среда организации как объект управления	16
2.2.	Тема 4. Система управления социальным развитием организации	16

2.3.	Тема 5. Социальная политика как основа управления социальным развитием организации	16
2.4.	Тема 6. Нормативно-правовое обеспечение управления социальным развитием организации	16
2.5.	Тема 7. Организационные структуры в системе управления социальным развитием организации	16
	Итого	

Б1.В.ДВ.04.02 Социальное страхование

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины сформировать у студентов системное представление о социальном и экономическом содержании социального страхования, зарубежных и отечественных практиках в формировании данного социального института как цивилизованной формы социальной защиты работающих граждан; расширить тезаурус студентов за счет освоения основных понятий, при помощи которых раскрываются существенные характеристики основополагающих принципов, основных видов, форм, а также условий их функционирования в рамках развитой социальной политики и её важнейшего направления - социальной защиты работающего населения.

Задачи:

- показать роль и место социального страхования в обеспечении социальной безопасности современного российского общества;
- ознакомиться с законодательно-нормативной базой отечественного социального страхования; основными источниками правового регулирования страховых отношений;
- рассмотреть существующую систему государственного страхования и ее элементы (внебюджетные, целевые, государственные фонды);
- проанализировать виды и формы социального страхования в России и за рубежом;
- изучить опыт функционирования различных отечественных органов социального страхования, а так же деятельность Фондов государственного социального страхования (ФСС РФ, ПФ РФ, ФОМС РФ),

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.04.02 «Социальное страхование» входит в блок Б1 «Вариативная часть» учебного плана.

Перед дисциплиной Социальное страхование изучаются следующие дисциплины:

- Управленческая экономика
- Современные проблемы менеджмента
- Методы исследований в менеджменте
- Экономика труда
- Социальная политика государства и управление социальным развитием организации

После прохождения дисциплины Социальное страхование изучаются следующие дисциплины:

- Управление эффективностью бизнеса
- Кадровая политика и кадровый аудит в организации

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

Обучающийся должен:

Знать:

- особенности социального страхования как экономической категории;
- место и роль социального страхования в системе социальной защиты личности;

- основные модели систем социального страхования;
- правовые основы развития социального страхования;
- права и обязанности субъектов социального страхования;
- особенности механизма социального страхования;
- цель, задачи и способы государственного регулирования социального страхования в Российской Федерации и за рубежом;
- виды социальных программ и источники их финансирования;
- основные принципы организации фондов социального страхования;
- источники финансирования и размеры социальных пособий в соответствии с законодательными ограничениями.
- основные принципы андеррайтинга в социальном страховании;
- финансовые основы проведения социального страхования;
- особенности инвестирования пенсионных резервов и накоплений;
- классификацию схем негосударственного пенсионного обеспечения;
- особенности налогообложения взносов и выплат негосударственных пенсий;
- механизм формирования негосударственной пенсии через систему негосударственных пенсионных фондов.

Уметь:

- объяснить сущность рыночных ошибок и их влияние на формирование систем социального страхования;
- дать экспертную оценку правилам и условиям видов социального страхования;
- определять размер выплат при наступлении страхового случая при обязательном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

Владеть:

- рассчитывать страховые пособия по страхованию на случай временной нетрудоспособности;
- заключить договор обязательного медицинского страхования с клиентом;
- определять размер государственной и негосударственных пенсий, формировать структуру корпоративной программы негосударственного пенсионного обеспечения с учетом особенностей предприятия.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить: навыки разрабатывать стратегии поведения экономических агентов на различных рынках и составлять прогноз основных социально-экономических показателей деятельности предприятия, отрасли, региона и экономики в целом.

4. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОК - Общекультурные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	умеет разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
-----	--------------------------	--

ПК-2	способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	Знает основные методы разработки корпоративной стратегии
ПК-5	владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде	систематизировать данные для составления обзоров, отчётов и научных публикаций, составления отчёта по выполненному заданию, принимать участие во внедрении результатов исследований и разработок

5. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

Форма обучения Очная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Всего
1	Понятие и содержание социального страхования	13
2	Организация и финансовый механизм социального страхования	13
3	Правовые основы обязательного социального страхования	13
4	Социальные гарантии при утрате трудоспособности и иных социальных рисках	13
5	Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	12
6	Обязательное пенсионное страхование	11
7	Негосударственное пенсионное страхование	11
8	Обязательное медицинское страхование	11
9	Добровольное медицинское страхование	11
	ИТОГО:	108

ФТД – факультативные дисциплины

ФТД.В.01 «Организация и оплата труда в организации»

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины - заключается в формировании теоретических знаний об организации оплаты труда персонала на предприятии в рыночных условиях.

Задачи:

- определение роли заработной платы как экономического отношения между работником и работодателем

- определение места оплаты труда в системе стимулирования персонала и ее роль в обеспечении эффективной работы персонала современной организации;

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина ФТД.В.01 «Организация и оплата труда в организации» входит в блок Б1 «Вариативная часть» учебного плана.

Перед дисциплиной Организация и оплата труда в организации изучаются следующие дисциплины:

- Управленческая экономика
- Современные проблемы менеджмента
- Практика эконометрических исследований в управлении человеческими ресурсами
- Методы исследований в менеджменте
- Экономика труда
- Теория организации и организационное поведение
- Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами
- Трудовое право
- Методы прогнозирования при принятии управленческих решений
- Инвестиции в человеческий капитал

После прохождения дисциплины Организация и оплата труда в организации изучаются следующие дисциплины:

- Управление человеческими ресурсами
- Сбалансированная система показателей
- Мотивация трудовой деятельности
- Социальная политика государства и управление социальным развитием организации
- Социальное страхование
- Кадровая политика и кадровый аудит в организации

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

3.1 Обучающийся должен:

Знать:

- понятие заработной платы и эволюцию теорий, объясняющих ее сущность; функции и факторы, воздействующие на заработную плату;
- принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, и умеет применять их на практике;
- сущность, принципы и элементы организации оплаты труда условия оплаты труда: тарифные и надтарифные, основные составляющие бестарифной системы оплаты труда;
- основные составляющие поощрения текущей деятельности работников и подразделений (премирование, система бонусов и т.п.), премиальные системы;
- этапы разработки, цели, принципы, методы формирования системы оплаты труда;
- механизм регулирования оплаты труда;
- структуру фонда оплаты труда, методы планирования фонда оплаты труда.

Уметь:

- рассчитывать коэффициенты трудового вклада, трудовой стоимости (РКСТ),
- определять трудовой рейтинг (учет образовательного уровня, опыта работы, умения, результативности труда), оплату труда на комиссионной основе, систему плавающих окладов, ставок трудового вознаграждения;
- рассчитывать доплаты и компенсации за: сверхурочную работу, работу в ночную и вечернюю смены, работу в праздничные и выходные дни;
- определять суммы надбавок и возмещений расходов за подвижной характер работы, вахтовый метод работы, использовать на практике методологию разработки базовой заработной платы на основе классификации и оценки рабочих мест;

- разрабатывать систему социальных льгот персоналу;

Владеть:

- навыками разрабатывать внутрифирменные нормативные документы, фиксирующие систему оплаты труда;
- навыками выбирать и использовать на практике различные варианты формирования фондов оплаты труда работников структурных подразделений.

3.2 В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить: способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудниками, проектами, сетями; способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

4. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОК - Общекультурные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	умеет принимать правильные и эффективные решения в разных условиях деятельности организации

ОПК - Общепрофессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	умеет использовать различные методы управления персоналом, знает порядок дисциплинарных взысканий, владеет навыками оформления результатов трудовой деятельности

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ПК-1	способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	умеет использовать различные методы управления персоналом, знает порядок дисциплинарных взысканий, владеет навыками оформления результатов трудовой деятельности

ПК-2	способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	умеет разрабатывать стратегию или программу развития организации и персонала
ПК-3	способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач	умеет разрабатывать программы управления финансовым обеспечением деятельности организации, рассчитывать экономическую эффективность разрабатываемых программ развития, стратегий, учитывающую долгосрочные результаты, соответствующие специфике деятельности образовательных организаций

5. Разделы/темы дисциплины и виды занятий
Форма обучения Очная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Всего
1	Предмет, метод и задачи курса организация труда. Развитие науки об организации труда	8
2	Разделение и кооперация труда. Организация трудовых коллективов	8
3	Условия труда	9
4	Рациональные режимы труда и отдыха	9
5	Организация, аттестация и рационализация рабочего места	8
6	Организация процессов труда	8
7	Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени	8
8	Общие вопросы нормирования труда	8
9	Нормативные материалы для организации и нормирования труда	6
	ИТОГО:	72

ФТД.В.02 «Правовые основы управленческой деятельности»

1. Цель и задачи освоения дисциплины:

Цель дисциплины - получение студентами теоретических правовых знаний и практических навыков, необходимых для решения тактических и стратегических задач осуществления управленческой деятельности в условиях реформы.

Задачи:

- сформировать и систематизировать знания о правовой системе Российской Федерации, о значении права в формировании правового государства, укреплении законности и правопорядка в стране;
- сформировать и систематизировать понимания сущности управленческих правоотношений;
- дать практические навыки использования правомерных форм и методов управления в юридически значимых ситуациях.
- изучить основания и порядок применения юридической ответственности сторон управленческих правоотношений,
- сформировать и систематизировать знания и практические умения о формах и методах защиты законности и правопорядка в стране .

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина ФТД.В.02 «Правовые основы управленческой деятельности» входит в блок Б1 «Вариативная часть» учебного плана.

Перед дисциплиной Правовые основы управленческой деятельности изучаются следующие дисциплины:

- Управленческая экономика
- Практика эконометрических исследований в управлении человеческими ресурсами
- Экономика труда

После прохождения дисциплины Правовые основы управленческой деятельности изучаются следующие дисциплины:

- Трудовое право
- Управление человеческими ресурсами
- Управление эффективностью бизнеса

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

Обучающийся должен:

Знать:

Знать:

- общие категории и понятия права, а также специальную терминологию, применяемую в правоотношениях в сфере управления;
- теоретические основы системы права и правополномочий субъектов и объектов управленческой деятельности,
- задачи и методы правового регулирования управленческой деятельности;
- возможности и ограничения реализации правополномочий руководителей как вида профессиональной деятельности;
- систему, основные отрасли права и нормативные законодательные акты федерального и регионального уровней.

Уметь:

- применять правовые методы для регулирования управленческой деятельности и защиты интересов возглавляемой организации;
- излагать свою юридическую позицию в процессе принятия и реализации управленческих решений;
- использовать правовые знания при взаимодействии с органами государственной власти и управления;

Владеть:

- методами оценки правомерности управленческих решений;
- способностью разрабатывать проекты нормативных и ненормативных правовых актов, готовить заключения на нормативные правовые акты в соответствии с правилами юридической техники;
- способностью выявлять основные проблемы в функционировании и развитии системы или подсистемы публичного управления (в том числе конкретного органа управления или организации).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

обобщенную трудовую функцию: деятельность по планированию и прогнозированию социально-экономического развития производственной организации.

трудовые функции: подготовка методических и справочных материалов по вопросам управления персоналом и трудовым коллективом в производственной организации.

трудовые действия: анализ социально-экономических процессов, прогнозирование социально-экономических процессов, статистический учет персонала, разработка социально-экономических программ развития организации.

4. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОК - Общекультурные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Умеет действовать в нестандартных ситуациях, Владеет готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ПК-1	способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	Владеет методическим инструментарием и коммуникативными навыками для проведения управленческой диагностики
ПК-2	способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	Владеет способностью участвовать в разработке программы организационного развития и изменений в целях реализации корпоративной стратегии

5. Разделы/темы дисциплины и виды занятий
Форма обучения Очная

№ п/п	Наименование разделов	Всего
1	Правовое обеспечение управленческой деятельности	20
2	Правовой механизм осуществления государственного управления	26
3	Правовой механизм осуществления муниципального управления	26
	ИТОГО:	72