Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 03.06.2025 12:28:22
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ «УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ЭКОНОМИКА»
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Управление человеческими ресурсами»
очно-заочная форма обучения, 2025 год набора

Цель дисциплины: формирование знаний и практических навыков по обоснованию принимаемых управленческих решений и принципов политики фирмы в условиях рыночной экономики

Задачи дисциплины:

– сформировать представление об экономических концепциях и моделях, используемых при принятии управленческих решений;

– сформировать навыки и умения использования методов анализа показателей деятельности организации, экономических особенностей рынка и социально-экономических процессов;

– сформировать навыки и умения принятие управленческих решений на основе анализа экономической ситуации.

Содержание

Тема 1. Теория поведения потребителей и рыночный спрос

Предпочтение и выбор потребителя. Анализ спроса и потребительское поведение. Аксиомы потребительского выбора. Функция полезности и ее виды. Построение кривых «доход – потребление» и кривых Энгеля. Практическое применение эффекта дохода и эффекта замещения. Потребительский спрос. Эластичность спроса по цене. Факторы ценовой эластичности. Излишек потребителя. Регрессионный анализ спроса.

Тема 2. Теория производства, издержек, прибыли и рыночное предложение. Рыночные структуры

Классификация фирм. Организационно-правовые формы. Экономические и неэкономические цели фирмы. Функция предложения. Эластичность предложения. Налоговое бремя и факторы. Производственная функция. Предельная функция технологического замещения. Решение по поводу ценовой политики и объема производства. Решения по поводу ценовой политики и объема производства.

Тема 3. Выработка управленческих решений в условиях неопределенности, риска и асимметричности информации

Экономическая сущность риска и неопределенности их виды. Выработка управленческих решений в условиях риска, неопределённости. Оценка и анализ рисков. Разработка решений в условиях риска и неопределенности

Тема 4. Рынки факторов производства

Экономическая сущность и особенности рынков факторов производства. Рынок труда и его особенности. Рынок труда и его особенности. Рынок капитала. Рынок земли. Фирма на рынке земли.

Тема 5. Государство, рыночная экономика и управленческие решения фирмы

Изъяны рынка и государственное регулирование экономики. Экономическая роль государства. Рыночная власти и антимонопольное регулирование. Асимметричная информация. Неэффективность рынка: общественные блага. Внешние эффекты и государственное регулирование экономики.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И АНАЛИЗ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ»
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Управление человеческими ресурсами»
очно-заочная форма обучения, 2025 год набора

Целью дисциплины является: подготовка специалистов, обладающих знаниями и компетенциями в области методов научного исследования и анализа человеческих ресурсов организации, способствующих эффективному управлению персоналом и достижению стратегических целей предприятия.

Задачи дисциплины:

- формирование теоретической базы современных подходов к исследованию человеческого капитала и трудовых ресурсов.
- освоение методологии качественного и количественного анализа персонала организаций.
- развитие аналитических способностей студентов для принятия обоснованных управленческих решений.
- подготовка к самостоятельному проведению исследований в сфере управления персоналом.
- понимание специфики российских условий рынка труда и особенностей национальной системы управления персоналом.
- формирование навыков самостоятельного выбора оптимальных инструментов диагностики и решения практических проблем управления человеческими ресурсами.

Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие и значение управления человеческими ресурсами

Понятие человеческих ресурсов, персонала и кадрового потенциала. Отличительные признаки эффективной политики управления персоналом. Место и роль отдела HR в структуре организации.

Тема 2. Общая характеристика методов исследования HR

Система классификации методов исследования человеческих ресурсов. Характеристика качественных и количественных методов. Преимущества и ограничения каждого метода.

Тема 3. Качественные методы исследования персонала

Анкетирование и глубинные интервью. Фокус-группы и включенное наблюдение. Экспертные оценки и контент-анализ документации.

Тема 4. Количественные методы анализа HR

Методы статистического анализа (средняя величина, дисперсия, коэффициент вариации). Регрессионный и факторный анализ. Использование Excel и специализированных пакетов ПО для анализа HR-данных.

Тема 5. Методы оценки кадрового потенциала и компетентности персонала

Анализ соответствия должности и квалификации сотрудника. Профессиональные стандарты и критерии оценки. Аналитика профессионального продвижения и ротации кадров.

Тема 6. Исследование мотивации и удовлетворенности трудом

Оценка удовлетворённости условиями труда и системой оплаты. Методы стимулирования трудовой активности. Факторы удержания талантливых сотрудников.

Тема 7. Стратегии и прогнозы развития человеческих ресурсов

Принципы долгосрочного планирования потребностей в персонале. Расчёт оптимальной численности штата и структура занятости. Проектирование карьеры и формирование кадрового резерва.

Тема 8. Актуальные проблемы и тенденции современного управления человеческими ресурсами

Тенденции глобализации и цифровизации в управлении персоналом. Проблемы старения населения и культурных различий рабочей силы. Опыт российских компаний в формировании эффективной HR-политики.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«HR-АНАЛИТИКА И УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ»
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Управление человеческими ресурсами»
очно-заочная форма обучения, 2025 год набора

Целью изучения дисциплины является получение обучающимися специальных, теоретических, практических знаний и компетенций в области анализа и оценки эффективности управления человеческим капиталом.

Задачи:

- ознакомить обучающихся с теоретическими аспектами человеческого капитала, его важностью в обеспечении конкурентоспособности организации;
- изучить методы оценки человеческого капитала и привить навыки их практического применения;
- освоить подходы к оценке результатов изменения человеческого капитала;
- научить оценивать окупаемость инвестиций в человеческий капитал;
- освоить навыки стратегического прогнозирования человеческого капитала.

Содержание дисциплины

Раздел I. Основы HR-аналитики

Тема 1 Определение и значение HR-аналитики

Понятие HR-аналитики, её связь с общей системой аналитики компании.

Значимость анализа данных о сотрудниках для принятия управленческих решений.

История появления и этапы развития HR-аналитики.

Тема 2. Источники данных в HR-аналитике

Внутренняя информация о персонале (результаты оценок, производительность, KPI, расходы на персонал).

Внешние данные (демографические характеристики рынка труда, средняя зарплата по отрасли и региону).

Данные систем автоматизации управления персоналом (ERP, CRM, HRM-системы).

Тема 3 Методы сбора и обработки данных в HR-аналитике

Качественный и количественный анализ.

Метод анкетирования, интервью, фокус-группы.

Сбор первичной информации и вторичной статистики.

Примеры автоматизированных решений для анализа данных.

Раздел II. Управление производительностью и эффективностью персонала

Тема 4. Показатели эффективности сотрудников

Основные критерии оценки эффективности сотрудников.

Ключевые показатели эффективности (KPI): построение и использование.

Оценка индивидуальной и командной эффективности.

Тема 5. Инструменты и методы оценки эффективности персонала

Традиционные модели оценки эффективности: метод 360 градусов, оценка методом самооценки, сравнительный метод.

Современные инструменты оценки: SWOT-анализ, бенчмаркинг, сбалансированная система показателей (BSC).

Автоматизация оценки эффективности с использованием специализированных платформ.

Тема 6. Управление результатами оценки эффективности

Создание механизмов обратной связи и рекомендаций для сотрудников.

Формирование системы поощрений и санкций на основании результатов оценки.

Совершенствование систем управления талантами и карьерного роста.

Раздел III. Оптимизация бизнес-процессов и повышение эффективности работы сотрудников

Тема 7. Оптимизация структуры персонала

Анализ штатного расписания и распределение нагрузки среди сотрудников.

Прогнозирование потребности в персонале и оптимизация численности штата.

Разработка плана действий по оптимизации затрат на персонал.

Тема 8. Повышение вовлечённости сотрудников

Факторы вовлечённости и их измерение.

Инструменты повышения вовлечённости (мотивационные схемы, признание заслуг, участие в принятии решений).

Связь между уровнем вовлечённости и производительностью труда.

Тема 9. Мотивация и вознаграждение персонала

Теории мотивации и их практическое применение.

Система материального и нематериального стимулирования.

Адаптация моделей вознаграждения к особенностям конкретного бизнеса.

Раздел IV. Проектирование и внедрение HR-технологий

Тема 10. Использование цифровых технологий в HR-практиках

Интеграция ERP и HRMS-систем в процессы управления персоналом.

Использование облачных сервисов и мобильных приложений для повышения прозрачности процессов управления персоналом.

Роботизация рутинных операций в управлении персоналом.

Тема 11. Проектирование инновационных HR-решений

Разработка предложений по улучшению текущих HR-процедур и политики.

Анализ лучших мировых практик в области HR-инноваций.

Пример внедрения HR-проектов на предприятиях реального сектора экономики.

Тема 12. Оценка экономической эффективности HR-программ

Показатели ROI проектов в области управления персоналом.

Критерии успеха проекта и способы их фиксации.

Преимущества и риски цифровизации HR-функций.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«ПРИНЯТИЕ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ»
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Управление человеческими ресурсами»
очно-заочная форма обучения, 2025 год набора

Цель: развитие компетенций обучающихся в области принятия рациональных организационно-управленческих решений, оценки их последствий и выработке навыков анализа и минимизации рисков в принятии управленческих решений.

Задачи:

– формирование навыков разработки и выбора решений

– формирование способности к критическому анализу различных методов принятия управленческих решений

– развитие навыков количественной и качественной оценки результатов принимаемых решений

– умение осуществлять анализ и управлять рисками, связанными с принятием решений

Содержание

Раздел I. Теоретические основы принятия управленческих решений

Тема 1. Понятие и сущность управленческого решения.
- Классификация управленческих решений.
- Основные этапы процесса принятия решений.

Тема 2 Модели и методы разработки альтернативных вариантов решений.
- Методы анализа проблемной ситуации.
- Анализ факторов внешней среды организации.

Тема 3 Методология оценки эффективности управленческих решений.
- Критерии выбора оптимального варианта решения.
- Инструменты анализа рисков принимаемых решений.

Раздел II. Организация процедуры принятия решений

Тема 4 Структура и организация процесса принятия решений.
- Функциональное распределение ответственности.
- Особенности коллективного принятия решений.

Тема 5 Организационные механизмы поддержки принятия решений.
- Информационная поддержка принятия решений.
- Использование информационных технологий в процессе принятия решений.

Раздел III. Оценка качества и эффективности принятых решений

Тема 6 Подходы к оценке эффективности управленческих решений.
- Экономическая эффективность.
- Социальная и экологическая составляющие эффективности.

Тема 7 Диагностика отклонений и контроль исполнения решений.
- Корректировка и адаптация решений в условиях неопределенности.
- Принципы мониторинга реализации решений.

Раздел IV. Практика принятия решений в организациях

Тема 8 Современные инструменты принятия решений на предприятии.
- SWOT-анализ и другие методологии анализа конкурентоспособности.
- Балансировка стратегических целей и оперативных действий.

Тема 9 Проблематика внедрения инновационных подходов к принятию решений.

- Управление изменениями и инновациями в принятии решений.
- Реализация изменений в организационной культуре предприятия.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
НА БАЗЕ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Управление человеческими ресурсами»
очно-заочная форма обучения, 2025 год набора

Цель: формирование у обучающихся компетенции стратегического управления организациями посредством проектной деятельности, развитие способности формулировать миссию, видение, разрабатывать стратегии развития, планировать ресурсы и управлять проектами.

Задачи:

- Понимание основ стратегического управления и роли проектов в развитии организации.
- Овладение навыками анализа внешней и внутренней среды организации.
- Освоение методик разработки миссии, видения и целей организации.
- Получение опыта проектирования и управления проектами.
- Развитие способностей оценивать и контролировать реализацию стратегий

Содержание

Раздел 1. Основы стратегического управления

Тема 1 Основные положения стратегического управления

Определение понятия стратегического управления.
Отличительные черты стратегического и оперативного управления.
Ключевые концепции стратегического управления: миссия, видение, ценности, стратегия.
Связь стратегии и проектной деятельности.

Раздел 2. Анализ среды организации

Тема 2 Анализ среды организации

Внешняя среда организации: макрофакторы (PESTEL), отраслевые тенденции.
Внутренний анализ организации: ресурсный потенциал, культура, конкурентоспособность.
Анализ конкурентной позиции: SWOT-анализ, Five Forces (Портера).

Раздел 3. Проектирование стратегий

Тема 3 Связь типа стратегии и модели жизненного цикла продукта

Типы стратегий: корпоративные, бизнес-стратегии, функциональные стратегии.
Выбор стратегии: создание дерева целей, постановка приоритетов.
Модель жизненного цикла продукта / услуги и выбор соответствующей стратегии.

Раздел 4. Управление проектом в рамках стратегии

Тема 4 Жизненный цикл проекта

Жизненный цикл проекта: инициация, планирование, исполнение, контроль, завершение.
Постановка целей проекта и разработка плана реализации.

Тема 5 Ресурсное обеспечение проекта

Ресурсное обеспечение проекта: материальные, финансовые, кадровые ресурсы.
Мониторинг и контроль хода проекта.

Раздел 5. Оценка и коррекция стратегии

Тема 6 Методы оценки стратегий

Методы оценки стратегий: бенчмаркинг, ROI, оценка достижимости целей.

Процесс внесения изменений в стратегию: выявление потребностей, проектирование корректировок, реализация изменений.
Тема 7 Развитие и ответственность организации перед обществом
Устойчивое развитие и ответственность организации перед обществом.

Раздел 6. Практикум и проекты
Тема 8 Создание проекта
Работа над индивидуальным и командным проектом.
Презентация и защита разработанных стратегий и проектов.
Рефлексия опыта и обсуждение полученных выводов.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Управление человеческими ресурсами»
очно-заочная форма обучения, 2025 год набора

Цель: Формирование у студентов компетенций в области проведения научно-исследовательской деятельности, связанных с исследованием человеческих ресурсов и использованием современных методов научного познания.

Задачи:

- ознакомление с основными научными подходами и технологиями в исследовании человеческого ресурса.
- освоение современных методов сбора и обработки эмпирических данных.
- формирование навыков интерпретации результатов научных исследований и подготовки научной документации.
- развитие исследовательских компетенций и самостоятельности в построении научного исследования.

Содержание

Раздел 1. Введение в научные исследования

Тема 1 Введение в научные исследования

Научные исследования: понятие, цели, объекты и субъекты. Парадигма науки и подходы к исследованию в гуманитарных науках. Логика построения гипотез и их обоснование.

Раздел 2. Методы исследования в управлении персоналом

Тема 2. Качественные методы исследования в управлении персоналом

Интервьюирование и наблюдение: специфика и правила проведения. Фокус-группы и глубинные интервью: подготовка и обработка данных. Биографические методы и нарративные исследования.

Тема 3. Количественные методы исследования в управлении персоналом

Анкетирование и опросники: виды анкет, требования к разработке. Экспериментальные методы: лабораторные эксперименты и полевые исследования.

Корреляционное исследование и регрессивный анализ.

Раздел 3. Обработка эмпирических данных

Тема 4 Сбор и анализ эмпирических данных

Источники первичной и вторичной информации. Методы анализа качественных данных: контент-анализ, тематический анализ. Статистические методы обработки данных: частотный анализ, корреляционный и дисперсионный анализы.

Раздел 4. Современные информационные технологии в исследованиях

Тема 5 Современные информационные технологии в исследованиях

Электронные анкеты и онлайн-исследования. Программы SPSS, Excel и Statistica для обработки данных. Использование специализированных программ для качественного анализа (NVivo, MAXQDA).

Раздел 5. Этические нормы и правовые аспекты исследований

Тема 6 Требований законодательства при исследованиях

Нормативно-правовая база проведения исследований в России. Международные стандарты этики в социальных науках. Конфиденциальность и информированное согласие респондентов.

Раздел 6. Оформление и публикация результатов исследований

Тема 7 Требования и правила к публикациям

Структурные элементы научного текста: введение, основная часть, заключение. Правила оформления библиографии и ссылок. Написание статей и оформление тезисов конференций.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«ДЕЛОВОЙ ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК»
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Управление человеческими ресурсами»
очно-заочная форма обучения, 2025 год набора

К **основным целям** освоения дисциплины следует отнести:

комплексное развитие сформированных на предыдущих ступенях образования коммуникативных навыков студентов, необходимых для эффективного повседневного и профессионального общения, а также знакомство студентов с цифровыми инструментами, которые как способствуют формированию необходимых иноязычных коммуникативных компетенций, так и облегчают устное и письменное взаимодействие с зарубежными коллегами.

К **основным задачам** освоения дисциплины следует отнести:

- освоение необходимого лексического минимума для общения в повседневных и профессиональных целях;
- развитие навыков правильного использования грамматических конструкций, обеспечивающих коммуникацию без искажения смысла;
- развитие умения воспринимать иностранную речь на слух как в реальной жизни, так и в форме видеолекций и видеороликов в Интернете;
- развитие навыков чтения и понимания общей и научной литературы на иностранном языке по своему направлению подготовки;
- развитие умения грамотно выражать свои мысли в устной и письменной форме;
- развитие навыка использования цифровых инструментов для формирования необходимых иноязычных коммуникативных компетенций (онлайн толковые и двуязычные словари, инструменты для перевода текстов, исправления письменной речи, запоминания новых слов)
- формирование адекватного речевого поведения в повседневных и профессионально ориентированных ситуациях;
- формирование и развитие навыков самостоятельной работы (работы с иноязычными источниками, поиска и анализа необходимой информации, критического мышления) в том числе с привлечением цифровых инструментов (например: документы Google, сервисы для создания презентаций и т.д.).

Содержание

Раздел 1 Family. University

Тема 1: *‘Family. Representation. Acquaintance.’*

Лексический минимум	family • growing up • convenience • favorite family tradition • demand • sport to play • • changes in family role • details of family relationships • activities • celebrations • household budgets • the generation gap • parental responsibility • life expectancy • estate • skillful ways • to make a family wealthy • to sell and buy the goods • merchant • the future •
Грамматика	Местоимения. Множественное число существительных. Present Simple. There is/are. Предлоги места и времени. Степени сравнения.
Чтение	Виды чтения (просмотровое, ознакомительное, изучающее). Отработка выполнения заданий по заполнению таблиц или диаграмм на основе прочитанного текста.
Говорение	Описание *What is a family member you admire?*

Письмо	Письменное описание *Do you get along well with your family?* Связующие слова *and, also, moreover, but, however, although, besides*.

Тема 2 *'University'*

Лексический минимум	Meeting preparation and coordination at the university • to identify the purpose of your future profession • informal or formal meeting • develop professional skills • select the right university • decide where and when to look for the best university • send invitations.
Грамматика	Past Simple. Future Simple. Модальные глаголы can, may, must. Some, any, пои их производные.
Чтение	Развитие навыков просмотрового и ознакомительного чтения. Отработка выполнения заданий на «верно/неверно/не указано в тексте».
Говорение	Подготовить встречу зарубежного партнера в офисе "Administrative meeting" (ролевая игра). Слова, указывающие на последовательность действий: first, second, third, then, next, after, finally.
Письмо	Описать любой знаменитый университет "University"
Блок развития навыков самостоятельной работы: развитие навыков поиска и обработки информации.	Введение примера или иллюстрации в презентацию."What is a successful international University?" (поиск информации по заданным вопросам в Интернете).

Раздел 2 Country. Traveling

Тема 3: "Country"

Лексический минимум	Country • the history of the country you live in • capital • well-planed city • select the right place to live • to be proud of the country • send invitations for the visitors • famous cities • famous people • industry • science • language • population • flag • traditions.
Грамматика	Past Simple. Future Simple. Эквиваленты модальных глаголов: be able to, might, have to, to be permitted to, to be allowed to.
Чтение	Развитие навыков просмотрового и ознакомительного чтения. Отработка выполнения заданий на «верно/неверно/не указано в тексте».
Говорение	Подготовить встречу зарубежного гостя в нашей стране "Meeting in Russia" (ролевая игра). Слова, указывающие на последовательность действий: first, second, third, then, next, after, finally.
Письмо	Описать любой всемирно известный город в нашей стране "University"
Блок развития навыков самостоятельной работы: развитие навыков поиска и	Введение примера или иллюстрации в презентацию."What is a smart city?" (поиск информации по заданным вопросам в Интернете).

обработки информации.	

Тема 4: *'Traveling'*

Лексический минимум	Business traveling, A 4-wheel drive • A baggage handler • A barge • A beltway/bypass/ringroad • goods • shortage • customs • disadvantages • A bonnet/hood (GB) • mental • money A bumper • A bus ride& etc.
Грамматика	Present Continuous. Выражение to be going to. Present Perfect. Past Perfect.
Чтение	Отработка выполнения заданий «Подберите лучший заголовок для каждого абзаца» и «В каком абзаце говорится о...»
Говорение	"Barriers in multicultural communication". Лексика для выражения своего мнения и аргументации (because, lead to disruptions and inability of some employees to work effectively as a team, cause conflict, due to, as). Краткое описание структуры заключения контракта с зарубежными партнерами, используя Present Continuous. Описание первых результатов в написания контракта, используя Present Perfect.
Письмо	"How does cultural diversity affect communication?" Структура эссе. Правила построения абзаца. Вводные предложения, которые формулирует тему абзаца.
Блок развития навыков самостоятельной работы: развитие навыков критического мышления.	Проведение круглого стола по теме «Культура англоязычных стран» (написание эссе по выбранной более узкой теме в рамках общего направления и представление небольшого доклада по теме эссе на круглом столе с последующим обсуждением сходства и различий между русскоязычной и англоязычными культурами).

Раздел 3 Transportation

Тема 5: *Transportation'*

Лексический минимум	a means of transportation • a ferry • a fine/ticket • a baggage handler • A barge • a beltway/bypass/ringroad • goods • a free rental of city bikes • customs • disadvantages • a bonnet/hood (GB) • mental • money • a bumper • a bus ride& etc.
Грамматика	Past Continuous. Past Simple. Present Perfect. Past Perfect.
Чтение	Отработка выполнения заданий «Подберите лучший заголовок для каждого абзаца» и «В каком абзаце говорится о...»
Говорение	"Barriers in transportation". Лексика для выражения своего мнения и аргументации (because, lead to disruptions and inability of some employees to work effectively as a team, cause conflict, due to, as). Краткое описание структуры заключения контракта с зарубежными партнерами, используя Present Continuous. Описание первых результатов в написания контракта, используя Present Perfect.
Письмо	"How does cultural diversity affect transportation system?" Структура

	эссе. Правила построения абзаца. Вводные предложения, которые формулирует тему абзаца.
Блок развития навыков самостоятельной работы: развитие навыков критического мышления.	Проведение круглого стола по теме «Transportation» (написание эссе по выбранной более узкой теме в рамках общего направления и представление небольшого доклада по теме эссе на круглом столе с последующим обсуждением сходства и различий между транспортными система в зарубежных странах).

Тема 6: Healthy life style

Лексический минимум	**Nutritious• Nutrition • Food allergy • Food intolerance • Free-range • Balanced diet • Fattening • Cut down on smth. • Snack • Strongly advise • To digest • & etc.**
Грамматика	Future Continuous. Future in the Past Simple. Present Perfect. Past Perfect.
Чтение	Отработка выполнения заданий «Подберите лучший заголовок для каждого абзаца» и «В каком абзаце говорится о...»
Говорение	“Barriers in transportation”. Лексика для выражения своего мнения и аргументации (because, lead to disruptions and inability of some employees to work effectively as a team, cause conflict, due to, as). Краткое описание структуры заключения контракта с зарубежными партнерами, используя Present Continuous. Описание первых результатов в написанiь контракта, используя Present Perfect.
Письмо	“Healthy lifestyle is becoming more and more popular” Структура эссе. Правила построения абзаца. Вводные предложения, которые формулирует тему абзаца.
Блок развития навыков самостоятельной работы: развитие навыков критического мышления.	Проведение круглого стола по теме «Healthy lifestyle» (написание эссе по выбранной более узкой теме в рамках общего направления и представление небольшого доклада по теме эссе на круглом столе с последующим обсуждением сходства и различий между диетами).

Раздел 4 Human Resource Management (HRM)

Тема 7: Human Resource Management (HRM)

Лексический минимум	Human Resource Management (HRM)• to devise • staffing • employee compensation t • benefit • mandate • strong communication skills • ever-increasing • actively listen and take notes • remain cheerful • enterprise • to govern • to conduct recruiting • executive education • appraisal • reward systems & etc.
Грамматика	Participle I-II.
Чтение	Отработка выполнения заданий «Данное утверждение соответствует мнению автора текста, не соответствует или автор не высказывает свое мнение по данному поводу»
Говорение	Лексика для выражения согласия или несогласия. To what extent do you agree or disagree …?

Письмо	Проведение круглого стола по теме Human Resource Management (HRM) Написание эссе: Human Resource Management (HRM).

Тема 8: Rules from the Recruitment Insiders

Лексический минимум	• recruitment • to hire • accountable • ownership employment brand • to frustrate • to streamline • schedule • to set expectations • behavioral questions • to deserve • decline • correspondence • term • content • nature • composition • format • paragraph • expand • information • provide • tone • address • recipient • address • title • blank • line • type • standard • paper • top • mail • **base** • order • recommendation • confirmation • credit • transfer • courier • professional • personal • formal • accurate • relevant antagonistic • classify • **variable** •casual • effective • to print • to cover • to occupy • to support etc.
Грамматика	Passive voice.
Чтение	Отработка выполнения задания «Ответьте на вопросы».
Говорение	Отработка структуры презентации “What is the format for business letter?” Описание структуры делового письма. Повторение слов для описания различных форм деловой корреспонденции.
Письмо	Написание сообщения “Types of business letters”.

Раздел 5 Public Management

Тема 9: Public Management

Лексический минимум	• disburse • to engaged in organizing • to engaged in recruiting staff • to engaged in guiding • to engaged in coordinating • to engaged in briefing (reporting) • to engaged in monitoring controlling • to gain insight into• to shift repeatedly from • to draw attention • to emerge • responsibilities of brief duration • to perceive • CEO (Chief Executive Officer) • to gain insight into of • distinct issue • to track down • commuting • the broadness of subjects • insignificant issues • alongside crucial • to reveal • hardly make big decisions • a conventional sense • substantial • agenda • disordered discourse • to be in charge of • to be directly correlated to • impact • formal authority • Phone etiquette • introduction yourself • pick up the phone • customer support • personal call • speak clearly • strong communication skills • speakerphone • remain cheerful • transferring a call • to put someone on hold •
Грамматика	Passive Voice.
Чтение	Отработка выполнения заданий «Данное утверждение соответствует мнению автора текста, не соответствует или автор не высказывает свое мнение по данному поводу»
Говорение	Лексика для выражения согласия или несогласия. To what extent do you agree or disagree …?
Письмо	Написать эссе на тему: *“Public Management”*

Тема 10: International management expansion

Лексический минимум	Cultural and Business differences • huge opportunity • huge opportunity • significant potential • potential for revenue • to accompany • no longer make sense • cash flow • disrupt operations • plenty of research • to offer the same opportunities • successful expansion • competitive landscape • bringing in local expertise • the demand • initial market • at the rates
Грамматика	Present Continuous. Выражение to be going to. Present Perfect. Модальные глаголы и их эквиваленты.
Чтение	Отработка выполнения заданий «Подберите лучший заголовок для каждого абзаца» и «В каком абзаце говориться о...»
Говорение	“Barriers in multicultural business communication”. Лексика для выражения своего мнения и аргументации (because, lead to disruptions and inability of some employees to work effectively as a team, cause conflict, due to, as). Краткое описание структуры заключения контракта с зарубежными партнерами, используя Present Continuous. Описание первых результатов в написания контракта, используя Present Perfect.
Письмо	“How does cultural diversity affect business communication?” Структура эссе. Правила построения абзаца. Вводные предложения, которые формулирует тему абзаца.
Блок развития навыков самостоятельной работы: развитие навыков критического мышления.	Проведение круглого стола по теме «Культура англоязычных стран» (написание эссе по выбранной более узкой теме в рамках общего направления и представление небольшого доклада по теме эссе на круглом столе с последующим обсуждением сходства и различий между русскоязычной и англоязычными культурами).

Раздел 6 The impact of technology on professional development

Тема 11: ‘Things you need to know something about’

Лексический минимум	effective presentation • superordinate • audience • proponent • guarantee • chance • order • prior • performance • perspective • client • goal • define • objective • assemble • consolidation • separate • accurate • correct • relevant • • discuss • object • content • establish • monotonous • intonation • pauses • emphasize • illustrate • guide • animation • quote • reputation • visual • tactic • • reaction • express • nonverbal • humor • circulate • lecture • tend • affect
Грамматика	Infinitive.
Чтение	Отработка выполнения заданий на заполнение таблиц или диаграмм на основе прочитанной информации.
Говорение	Развитие умения выражать свое мнение и делать обобщения.
Письмо	Описание круговой диаграммы. Написать эссе на тему:

Тема 12: ‘The impact of technology on professional development’

Лексический минимум	Innovation • process-improvement methods • technology roadmapping • technology forecasting • to obtain market share and

	value • creating newness • designation • power of devices • speakerphones • manipulate • artificial intelligence • internet speed • communication platforms • collaborate • co-worker and client • to enhance smb's. ability to communicate with • to manage IT services • cloud computing
Грамматика	Повторение пройденного грамматического материала.
Чтение	Отработка выполнения заданий на заполнение пропусков в аннотации к прочитанному тексту
Говорение	Развитие умения проводить различные виды анализирования, сравнения.
Письмо	Описание гистограммы. Написать эссе на тему: *"The impact of technology on professional development"*

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ»
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Управление человеческими ресурсами»
очно-заочная форма обучения, 2025 год набора

Цель дисциплины: формирование компетенций в области разработки, реализации и оценки кадровой политики организации с учетом современных трендов HR-менеджмента.

Задачи дисциплины:

- изучить ключевые концепции, принципы и методы формирования кадровой политики организации;
- исследовать современные тренды в HR-менеджменте и их влияния на стратегическое управление персоналом;
- сформировать навыки проектирования кадровой политики с учетом стратегических целей организации и требований кадровой безопасности;
- овладеть навыками анализа рисков и угроз кадровой безопасности и разработки мер по их минимизации.

Содержание дисциплины

Тема 1. *Теоретические основы кадровой политики.*

Понятие, цели и функции кадровой политики. Роль и значение кадровой политики для организации. Взаимосвязь кадровой политики со стратегией организации. Эволюция подходов к управлению персоналом: от классических к Agile и Digital HR. Требования, предъявляемые к формированию кадровой политики и основные принципы.

Тема 2. *Современные тренды в HR-менеджменте.*

Глобализация, цифровизация и гибридные форматы работы. ESG-принципы и социальная ответственность в кадровой политике. Важность соблюдения этических норм при деловом взаимодействии. Управление поколенческими различиями (поколения Z, Y, X).

Тема 3. *Разработка кадровой политики: методы и инструменты.*

Алгоритм формирования кадровой политики под стратегию компании. Основные методы и инструменты по формированию кадровой политики. Анализ внутренней и внешней среды (PEST, SWOT, HR-аналитика). Баланс гибкости и стабильности в кадровой политике (например, ротация кадров, кадровый резерв). Прогнозирование эффективности кадровой политики при краткосрочном планировании. Прогнозирование эффективности кадровой политики при долгосрочном планировании.

Тема 4. *Кадровая безопасность и управление рисками.*

Основные понятия и принципы кадровой безопасности. Основы управления рисками: методы и целеполагание. Угрозы кадровой безопасности: утечка знаний, демотивация, рейдерские захваты. Инструменты защиты: соглашения о неразглашении информации, обучение лояльности, системы мониторинга. Роль корпоративной культуры в профилактике рисков. Современные тенденции в сфере кадровой безопасности.

Тема 5. *Реализация и оценка эффективности кадровой политики.*

Ключевые показатели (KPI) кадровой политики. Индекс вовлеченности. Методы оценки эффективности кадровой политики (аудит HR, опросы и т.д.). Кейсы успешной реализации кадровой политики. Трансформация кадровой политики в кризис.

Тема 6. *Стратегическое управление персоналом.*

Основные понятия и методология стратегического управления персонала. Связь кадровой политики с бизнес-целями: от подбора кадров до развития талантов. Модели кадрового планирования. Управление изменениями: как внедрять новые HR-инициативы без сопротивления.

Тема 7. *Международный опыт и будущее кадровой политики.*

Сравнительный анализ HR-практик в разных странах. Влияние искусственного интеллекта и Big Data на кадровую политику. Сценарии развития HR в условиях VUCA-мира **(**концепция современного мира, основанная на нестабильности, неопределённости, сложности и неоднозначности**).**

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В СФЕРЕ
УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Управление человеческими ресурсами»
очно-заочная форма обучения, 2025 год набора

Цель дисциплины: формирование компетенций в области применения технологий искусственного интеллекта (ИИ) и анализа данных для стратегического управления персоналом, включая цифровую трансформацию HR-процессов.

Задачи дисциплины:

- изучить современные методы ИИ и машинного обучения (МО) в HR-аналитике;
- освоить технологии автоматизации рекрутинга, оценки, адаптации и развития персонала;
- развить навыки работы с Big Data и предиктивной аналитикой в управлении человеческими ресурсами;
- проанализировать кейсы внедрения ИИ в HR-практике глобальных компаний.

Содержание

Тема 1. *Введение в ИИ и цифровую трансформацию человеческих ресурсов (HR).*

Роль и значение цифровой трансформации для HR. Сущность и задачи связанного с этим процессом управления персонала. Основные функции ИИ в процессах, связанных с человеческими ресурсами организации. Базовые концепции ИИ, машинного обучения и Big Data в управлении персоналом. Тренды цифровизации HR: от чат-ботов до предиктивной аналитики. Этика и риски применения ИИ в HR (дискриминация, прозрачность решений).

Тема 2. *Автоматизация рекрутинга с использованием ИИ.*

Роль автоматизации процесса подбора персонала в современном бизнесе. ИИ-инструменты для поиска и отбора кандидатов. Анализ резюме и профилей в социальных сетях и на работных сайтах с помощью инструмента НЛП (технологии обработки естественного языка). ИИ-агенты и их роль в рекрутинговых процессах. Кейсы работы подобных алгоритмов и методы минимизации рисков, связанных с ними.

Тема 3. *Оценка персонала на основе данных и МО.*

Психометрические тесты с применением технологий ИИ. Автоматизированный анализ видеособеседований (эмоции, мимика, речь). Геймификация как метод оценки персонала. Алгоритмы оценки «мягких» навыков («soft» skills). Алгоритмы оценки «жестких» навыков («hard» skills). Примеры платформ подобных работ и анализ особенностей работы с ними.

Тема 4. *Адаптация и обучение персонала через ИИ-системы.*

Роль адаптации персонала в организации. Важность обучения сотрудников для организаций. Методы автоматизации процессов адаптации и обучения сотрудников. Персонализированные траектории обучения (L&D) на основе баз данных. ИИ-тьюторы и адаптивные платформы. Измерение эффективности обучения с помощью аналитики.

Тема 5. *Предиктивная аналитика в управлении персоналом.*

Понятие предиктивной аналитики. Бизнес-процессы современных организаций, связанных с данным видом аналитики. Роль предиктивной аналитики в управлении персоналом. Прогнозирование текучести кадров, вовлеченности и карьерного роста.

Моделирование сценариев («что если?») для кадровых решений. Инструменты предиктивной аналитики в рамках управления персоналом.

Тема 6. *ИИ в управлении производительностью и мотивацией персонала.*

Роль и понятие производительности сотрудников в менеджменте организации. Основные показатели производительности персонала. Оптимизация производительности труда. Основа мотивации персонала. Методы управления мотивацией персонала. Система вознаграждения персонала. Автоматизация оценки мотивации персонала. Динамический мониторинг KPI с использованием технологий ИИ. Системы рекомендаций для премирования и кадрового резерва.

Тема 7. *Безопасность данных и юридические аспекты ИИ в HR-процессах.*

Понятийный аппарат безопасности данных. Важность защиты данных. Понятие и гарантии кибербезопасности. Регламенты для работы с персональными данными. Юридические аспекты ИИ в бизнес-менеджменте. Юридические аспекты ИИ в управлении персоналом. Автоматизация в HR-аналитике и защита от киберугроз. Стандарты аудита алгоритмов.

Тема 8. *Стратегии внедрения ИИ в HR-процессы компании.*

Существующие стратегии внедрения ИИ в бизнес-менеджменте. Существующие стратегии внедрения ИИ в HR-процессы компании. Особенности стратегий внедрения ИИ HR-процессы компании и связанные с ними риски. Преодоление сопротивления изменениям со стороны сотрудников. Разбор реальных кейсов российских и международных компаний.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«МЕТОДЫ ИЗМЕРЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА»
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Управление человеческими ресурсами»
очно-заочная форма обучения, 2025 год набора

Цель дисциплины: формирование компетенций в области количественной и качественной оценки человеческого капитала (ЧК) на микро- (организация) и макроуровне (регион, страна), включая методы анализа инвестиций в персонал.

Задачи дисциплины:

- изучить концепции человеческого капитала от классических теорий Т. Шульца и Г. Бекера до современных цифровых подходов;
- освоить методы расчета стоимости человеческого: затратный, доходный, рыночный подходы;
- развить навыки работы с инструментами HR-аналитики для оценки эффективности человеческого капитала;
- проанализировать международные стандарты измерения человеческого капитала и российскую юридическую практику.

Содержание

Тема 1. *Теоретические основы человеческого капитала: от классических теорий к цифровой трансформации.*

Понятие и роль человеческого капитала. Анализ теорий человеческого капитала Т. Шульца и Г. Беккера: концепция «инвестиций в человека», модель отдачи от образования, критика и современные интерпретации. Человеческий капитал в условиях Industry 4.0. Цифровые компетенции как новая составляющая человеческого капитала. Влияние искусственного интеллекта (ИИ) и автоматизации на оценку человеческого капитала.

Тема 2. *Методы количественной и качественной оценки человеческого капитала.*

Разница между количественной и качественной оценками человеческого капитала. Формирование ключевого понятийного аппарата. Применение методов оценки в зависимости от стратегического целеполагания организации. Детализация трех подходов оценки: затратный (расчет полной стоимости владения сотрудником), доходный (модели дисконтирования будущих доходов), рыночный (сравнительный анализ по отраслям).

Тема 3. *Инструменты HR-аналитики для оценки эффективности человеческого капитала.*

Система показателей эффективности человеческого капитала: финансовые метрики, нематериальные показатели, индексы развития человеческого капитала. Современные инструменты анализа: HR-метрики, предиктивные модели в работе с персоналом, системы автоматизированной оценки эффективности. Развитие современных практических навыков у человеческого капитала. Интерпретация результатов аналитики. Оптимизация инвестиций в персонал. Оценка эффективности HR-программ. Прогнозирование развития человеческого капитала.

Тема 4. *Международные стандарты и российская практика измерения человеческого капитала.*

Нормативная база: Трудовое Кодекс РФ, защита персональных данных (152-ФЗ), регулирование дистанционного труда. Юридические риски: ответственность за неправомерные методы оценки человеческого капитала, защита коммерческой тайны, правовые аспекты кадровой безопасности. Международный опыт и тенденции в развитии

международного законодательства. Правовые ограничения методов оценки человеческого капитала. Судебная практика по спорам в данной области.

Тема 5. *Инвестиции в персонал: методы анализа эффективности.*

Виды инвестиций в персонал. Соотношение инвестиций в персонал и стратегического планирования организации. Способы оценки эффективности инвестиционных вложений в персонал. Система показателей ROI: традиционные формулы расчета, модифицированные подходы, отраслевые особенности расчетов. Оценка программ обучения персонала, расчет эффективности, анализ окупаемости.

Тема 6. *Стратегическое управление человеческим капиталом.*

Интеграция оценки человеческого капитала в аппарат управления: связь с бизнес-стратегией организации, система ранних индикаторов рисков, планирование развития человеческого капитала. Обеспечение кадровой безопасности. Системы мониторинга ключевых показателей человеческого капитала компании. Методы оценки критического показателя развития человеческого капитала.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Управление человеческими ресурсами»
очно-заочная форма обучения, 2025 год набора

Целью освоения дисциплины «Нормативно-правовое регулирование профессиональной деятельности» является формирование системы теоретических знаний и практических навыков в области нормативного регулирования профессиональной деятельности у обучающихся, обеспечивающих правомерное выполнение профессиональных обязанностей и соблюдение законодательства Российской Федерации.

Задачи дисциплины:

- изучение основ правового регулирования профессиональной деятельности
- овладение методами анализа действующего законодательства и нормативных документов, применяемых в профессиональной сфере.
- обеспечение умения применять правовые нормы в практической деятельности специалиста, защищать интересы организаций и граждан, разрешать конфликты и споры в рамках закона.
- формирование представлений о профессиональном поведении, соблюдении этических стандартов и юридических обязательств в профессии.
- выработка навыков эффективного взаимодействия между работниками и работодателями, включая защиту трудовых прав, организацию социального партнерства и разрешение конфликтов в трудовом коллективе.

Содержание

Тема 1. Основы правового регулирования трудовых отношений

Понятие трудового права и его основные принципы.

Источники трудового законодательства Российской Федерации.

Правовые аспекты заключения, изменения и прекращения трудового договора.

Коллективные договоры и соглашения в сфере труда.

Организация рабочего времени и отдыха сотрудников.

Оплата труда работников: формы, системы оплаты, порядок начисления и выплаты заработной платы.

Гарантии и компенсации работникам в условиях особых режимов труда.

Охрана труда и обеспечение безопасности на рабочем месте.

Тема 2. Юридическое оформление трудовых взаимоотношений

Процедура оформления приема на работу и увольнения персонала.

Режимы труда и отдыха согласно ТК РФ: установление рабочих графиков, учета отработанного времени.

Условия и порядок оплаты труда в российских организациях.

Обязанности работодателя по обеспечению охраны здоровья и безопасной трудовой среды.

Компенсации и гарантии работнику при исполнении служебных обязанностей.

Тема 3. Споры и конфликты в трудовых взаимоотношениях

Виды нарушений трудового законодательства и последствия для участников трудовых отношений.

Рассмотрение жалоб и разногласий между работодателем и сотрудниками.

Ответственность работодателя и сотрудников за нарушение трудового законодательства.

Судебные процедуры разрешения трудовых конфликтов.

Тема 4. Современные тенденции нормативно-правового регулирования человеческих ресурсов

Новеллы трудового законодательства последних лет и практика их применения.

Анализ изменений в регулировании дистанционного труда и гибких форм занятости.

Перспективы совершенствования российского трудового законодательства.

Электронные сервисы и цифровые технологии в кадровом учете и управлении человеческими ресурсами.

Тема 5. Государственный контроль и надзор профессиональной деятельности

Понятие государственного контроля и надзора в профессиональной деятельности.

Организационно-правовые формы осуществления государственного контроля и надзора.

Субъекты и объекты государственного контроля и надзора.

Методы и инструменты контроля профессиональной деятельности.

Компетенция органов государственной власти в осуществлении контроля и надзора.

Ответственность за нарушение установленных процедур контроля и надзора.

Особенности контроля в профессиональной деятельности

Современные тенденции совершенствования системы государственного контроля и надзора.

Тема 6. Правонарушения и юридическая ответственность

Основы классификации правонарушений в профессиональной деятельности.

Основные виды юридической ответственности за нарушения законодательства.

Уголовная ответственность за преступления против профессиональной деятельности.

Административная ответственность должностных лиц и предприятий.

Гражданско-правовая ответственность субъектов профессиональной деятельности.

Дисциплинарная ответственность работников и руководителей.

Порядок привлечения к юридической ответственности и способы обеспечения кадровой безопасности.

Способы возмещения ущерба и восстановления нарушенных прав субъектов профессиональной деятельности.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ»
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Управление человеческими ресурсами»
очно-заочная форма обучения, 2025 год набора

Цель дисциплины: формирование системы знаний в части теории и практики управления человеческими ресурсами в современной организации.

Задачи дисциплины:

– формирование знаний об основных принципах, целях, функциях и задачах управления человеческими ресурсами;

– формирование общих представлений о целях, направлениях, этапах и субъектах развития кадрового потенциала организации;

– определение основных задач, содержания деятельности служб по управлению персоналом и профессиональных обязанностей менеджера по персоналу;

формирование представлений о кадровом, информационном, нормативно-методическом, правовом и делопроизводственном обеспечении системы управления персоналом.

Содержание дисциплины

Раздел 1 Теоретические основы управления человеческими ресурсами

Тема 1. Введение в курс «Управление качеством человеческих ресурсов»

Предмет курса, его задачи. Логика изложения учебного материала и структура курса. Место дисциплины в общей системе профессиональных дисциплин, взаимосвязь с другими учебными курсами.

Эволюция форм совместной деятельности и становление кадрового менеджмента. Управление качеством персонала в системе современного менеджмента. Кадровый менеджмент: от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами.

Тема 2. Персонал организации как объект управления

Понятие «персонал» организации. Признаки персонала: условия найма, уровень качественных характеристик и их развитие. Виды структуры персонала организации: по полу, возрасту, образованию, профессиям, квалификации, стажу работы, категориям. Факторы, влияющие на структуру организации. Зарубежный опыт классификации персонала.

Понятие трудового потенциала работника в организации. Компоненты трудового потенциала. Показатели и характеристика состояния и использования трудового потенциала в организации, возможности получения интегральной оценки. Применение результатов анализа для выбора направлений и методов работы персонала.

Тема 3. Основы управления человеческими ресурсами

Понятие «управление персоналом». Цели и задачи управления персоналом. Выделение двух групп целей системы управления персоналом: цели работника и цели администрации организации, их сходство и различие, определение степени их противоречивости. Место и значение цели системы управления персоналом в обеспечении главных целей организации.

Основные виды деятельности (этапы) по управлению персоналом.

Сущность концепции управления персоналом, ее составляющие: методология, система и технологии управления персоналом.

Системный подход к управлению человеческими ресурсами организации и формированию системы управления.

Раздел 2 Стратегическое управление человеческими ресурсами

Тема 4. Система управления человеческими ресурсами

Управление качеством персонала организации как система. Функционально-целевая модель системы управления организацией, состав подсистем управления персоналом в общей системе управления. Система целей управления персоналом – основа функционального разделения труда. Состав, содержание функций управление персоналом, варианты их классификации, взаимосвязь и последовательность выполнения.

Организационная структура службы управления персоналом, её место в общей системе управления организацией. Взаимодействие с линейными руководителями.

Цели, задачи, показатели кадрового обеспечения системы управления человеческими ресурсами. Методы расчёта количественного состава кадровых служб управления персоналом.

Задачи делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом. Состав основной документации по управлению персоналом.

Правовое обеспечение системы управления персоналом, сущность и задачи.

Информационное обеспечения системы управления персоналом, его содержание.

Техническое обеспечение системы управления персоналом, его назначение и сущность. Используемые средства технического оснащения, их виды

Тема 5. Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами

Сущность кадровой политики и ее особенности на современном этапе. Основные направления кадровой политики. Исходные положения формирования кадровой политики. Зависимость кадровой политики организации от общей политики организации, организационной культуры.

Типы кадровой политики и их характеристика.

Методы реализации кадровой политики, их сущность и разновидности (административные, экономические и социально – психологические).

Кадровая политика и стратегия управления человеческим капиталом организацией. Стратегия управления персоналом, как элемент стратегии управления организацией.

Ориентация стратегии управления персоналом на качество человеческих ресурсов, обеспечивающих конкретное преимущество организации. Составляющие стратегии управления персоналом: цели организации, её ресурсы и ограничения по ним, развитость системы управления персоналом, качество человеческих ресурсов и т.п. Виды стратегии развития организации и соответствующие им стратегии управления персоналом.

Составляющие эффективности реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом.

Тема 6. Кадровое планирование в организации

Кадровое планирование как составная часть планирования в организации и как необходимое условие реализации кадровой политики. Цели, задачи и сущность. Уровни планирования: стратегическое, тактическое и оперативное.

Сущность и задачи стратегического планирования персонала. Классификация факторов, влияющих на стратегическое планирование. Внешние факторы, конъюнктура и структура рынка, конкуренция, экономическая политика. Внутренние факторы: объём производства и сложность изготовляемой продукции, уровень техники и технологии, организации производства, труда и управления. Разработка стратегического плана кадровой работы в организации.

Оперативный план работы с персоналом, его содержание: планирование потребности в кадрах, планирование привлечения, адаптации и высвобождения персонала, планирование обучения, переподготовка, повышение квалификации, планирование карьеры, кадрового резерва, планирование расходов на персонал.

Планирование потребности в персонале. Качественная и количественная потребность. Методы определения количественной потребности в персонале. Метод трудоемкости производственного процесса, расчет по рабочим местам, нормам обслуживания и

нормативам численности. Нормы управляемости. Стохастические методы расчета. Методы экспертных оценок. Планирование расходов на персонал.

Раздел 3 Управление качеством человеческих ресурсов

Тема 7. Процесс подбора, отбора и введения в должность персонала организации

Выбор организацией политики найма. Основные источники (внешние и внутренние) формирования персонала и их сравнительная характеристика. Активные и пассивные пути покрытия дополнительной потребности в персонале.

Содержание и группировка критериев и показателей отбора работников.

Понятие и основные задачи отбора кандидатов. Последовательность действий при отборе претендентов на рабочее место. Методы отбора. Отбор с помощью заявительных документов: резюме, анкеты, характеристики, рекомендательные письма. Собеседование, его цель и виды. Технология проведения собеседования. Тестирование, его разновидности и условия применения. Медицинский отбор. Испытательный срок. Соблюдение правовых норм при приеме.

Понятие и сущность социализации трудовой адаптации. Виды социализации адаптации, ее структура: психофизиологическая, профессиональная, социально-психологическая, организационная. Стадии адаптации. Факторы трудовой адаптации: личностные и производственные. Программы адаптации работников на предприятии.

Тема 8. Управление мотивацией и стимулированием трудового поведения

Принципы планирования, внедрения и модернизации системы мотивации труда. Структурные элементы системы мотивации. Последовательность разработки системы стимулирования. Определение целей и идеологии организации. Исследование и оценка работы. Определение системы показателей достижения целей организации. Составление должностных инструкций для целей стимулирования. Исследования гибкости условий труда и выделение жестких ограничений. Оценка требований к уровню личных издержек на рабочих местах. Анализ личных издержек персонала. Сопоставление личных издержек работника с ограничениями, связанными с рабочим местом (должностью). Применение компенсационных 9 механизмов для приведения в соответствие рабочего места (должности) и интересов работника. Обеспечение гибкости системы стимулирования во времени. Процедуры пересмотра условий работы. Оценка эффективности системы стимулирования.

Тема 9. Управление обучением и развитием персонала

Сущность системы непрерывного обучения персонала. Характеристика деятельности служб по организации и планированию непрерывного обучения: учет и анализ состава кадров, аттестация, оценка уровня обучения, оценка профессионализма, выбор психологического исследования, экономические оценки.

Цели подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала. Принципы, методы, формы и виды обучения. Классификация и содержание форм обучения на рабочем месте, вне рабочего места, около рабочего места. Методы обучения, их преимущества и недостатки. Сущность переподготовки работников. Классификация форм повышения квалификации, их характеристика. Учебные центры. Определение эффективности обучения.

Понятие и основные виды профессионально-должностных перемещений работников. Понятие «ротация» кадров. Характеристика системы профессионально-должностных перемещений работников. Планирование продвижения персонала.

Кадровый резерв, его назначение. Принципы работы с кадровым резервом. Формирование кадрового резерва: определение ключевых должностей (структуры) резерва, количественного состава, выбор критериев зачисления в резерв и методов их оценки. Подготовка резерва. Планы индивидуального развития. Оценка работы с кадровым резервом.

Тема 10. Деловая оценка персонала

Сущность, цели, функции деловой оценки сотрудников и использование ее результатов в практической деятельности. Условия формирования системы оценки сотрудников. Процедура деловой оценки. Выбор критериев оценки: результативность труда, показатели профессионального поведения, деловые и личностные качества. Методы измерения критериев оценки: шкалирования, упорядоченных рангов, альтернативных характеристик, экспертного опроса, метод оценки посредством установки целей. Комплексная оценка качества работы.

Роль линейного руководства при проведении деловой оценки. Назначение и содержание оценочной беседы руководителя с подчиненным. Подведение итогов и использование результатов деловой переписки.

Аттестация сотрудников как форма деловой оценки, ее виды. Основные этапы проведения аттестации: подготовительный, аттестация, заключительный. Опыт развития аттестации на предприятиях.

Оценочные центры и их роль в управлении персоналом.

Раздел 4. Безопасность и дисциплина труда

Тема 11. Охрана труда и обеспечение его безопасности

Основные группы обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Служба охраны труда. Медицинские осмотры, обязательные для некоторых категорий работников. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Бесплатная выдача молока и других пищевых продуктов. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников.

Тема 12. Дисциплина труда

Основные виды нормативно-методических документов: правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, положения о подразделении, должностная инструкция. Порядок разработки должностных инструкций.

Раздел 5. Оценка эффективности проектов совершенствования системы управления человеческими ресурсами

Тема 13. Анализ эффективности управления персоналом

Характеристика экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом. Анализ существующих подходов к измерению экономической и социальной эффективности управления персоналом. Методы расчета экономической эффективности. Методы расчета результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом. Методика оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом.

Тема 14. Применение средств автоматизации в управлении персоналом

Программные комплексы управления персоналом: принципы их работы, задачи, структура, преимущества и недостатки использования. Совершенствование системы управления персоналом на основе применения средств автоматизации

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«КАДРОВОЕ АДМИНИСТРИРОВАНИЕ И
ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ»
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Управление человеческими ресурсами»
очно-заочная форма обучения, 2025 год набора

Цель дисциплины: формирование компетенций в области организации кадрового администрирования с учетом современных технологий электронного документооборота (ЭДО) и цифровых HRM-систем.

Задачи дисциплины:

- изучить нормативно-правовые основы кадрового делопроизводства;
- исследовать решения по автоматизации документооборота в HR-процессах;
- проанализировать современные HRM-системы и их роли в цифровизации кадрового администрирования.

Содержание

Тема 1. *Нормативно-правовые основы кадрового администрирования.*

Роль и значение нормирования труда. Сущность и задачи правового нормирования труда. Трудовое законодательство РФ и международные стандарты в области HR. Регламентация кадрового документооборота (ТК РФ, 152-ФЗ о персональных данных, ГОСТ Р 7.0.97-2016). Ответственность за нарушения в кадровом делопроизводстве.

Тема 2. *Электронный документооборот (ЭДО) в кадровой работе.*

Технологии унификации и автоматизации документооборота. Понятие и виды ЭДО (корпоративные, облачные, блокчейн-системы). Инструменты ЭДО: 1С:Документооборот, Directum и т.д. Цифровая подпись, шифрование и архивирование кадровых документов.

Тема 3. *Современные HRM-системы и их роль в цифровизации.*

Основа цифровых решений в HR-процессах. Методы автоматизации HR-процессов. Программы автоматизации HR-процессов. Методы автоматизации HR-процессов. Обзор платформ: SAP SuccessFactors, Oracle HCM, Workday, отечественные решения (Контур.Персонал, Босс-Кадровик). Интеграция HRM-систем с ЭДО и учетными системами. Анализ данных и предиктивная аналитика в управлении персоналом.

Тема 4. *Автоматизация ключевых HR-процессов.*

Внедрения автоматизированных решений в организации. Цифровизация подбора, адаптации, оценки и обучения персонала. Электронные кадровые документы: трудовые договоры, приказы, личные дела. Кейсы внедрения роботизации в кадровом администрировании.

Тема 5. *Управление изменениями при внедрении цифровых HR-решений.*

Методология внедрения (Agile, Waterfall, гибридные модели) и их применение в HR-проектах. Преодоление сопротивления персонала: коммуникационные стратегии, обучение, пилотные проекты. Оценка эффективности цифровых HR-решений: KPI, ROI, качественные и количественные метрики. Кейсы цифровой трансформации в российских и международных компаниях (например, переход Сбера на HR-платформу SberPeople).

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«ДИАГНОСТИКА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ»
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Управление человеческими ресурсами»
очно-заочная форма обучения, 2025 год набора

Цель дисциплины: формирование навыков применения инструментов организационной диагностики, основ социализации, профориентации, а также представления о принципах организационного консультирования, внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике высокотехнологичной компании.

Задачи дисциплины:

– изучение подходов и инструментов организационной диагностики и приемов организационного консультирования;

– формирование навыков самостоятельного планирования и внедрения программ трудовой адаптации в организации;

– освоение навыков прогнозирования и анализа возможных последствий сделанных интервенций;

– изучение базовых стандартов коммуникации в организации при проведении диагностических работ и интервенций.

Содержание

Раздел 1. Теоретико-методологические основы диагностики человеческих ресурсов

Тема 1. Введение в организационную диагностику

Факторы, обуславливающие потребность в проведении организационно управленческой диагностики. Этапы организационно-управленческой диагностики.

Тема 2. Основные характеристики систем оценки и методов оценки человеческих ресурсов

Методы исследования различных параметров организационной среды. Виды диагностических методик. Преимущества и недостатки количественных и качественных методов. Требования к количественным диагностическим методикам (надежность, валидность, репрезентативность). Специфика проведения фокус-групп и глубинных интервью в организации. Виды фокус-групп. Требования к интервьюеру (модератору). Формы контроля работы интервьюера.

Раздел 2 Применение систем оценки персонала в организациях

Тема 3. Внедрение системы оценки персонала в практику современных организаций

Подготовка и реализация программы центра оценки персонала. Анализ кадровой ситуации на рынке труда в отрасли и в регионе. Анализ деятельности и должностные инструкции. Проектирование и оценка рабочих мест. Модель профиля успешного руководителя и методы оценки управленческого состава. Процедура конкурсного отбора. Не директивные методы сокращения кадрового состава. Подготовка отчета о результатах организационно-управленческой диагностики. Структура отчета. Формы презентации отчета.

Тема 4. Связь системы оценки персонала с материальной и нематериальной системами стимулирования труда

Связь с материальными компенсациями и льготами. Факторы, влияющие на разные составляющие компенсационного пакета. Связь с системой нематериальной мотивации. Связь с системой обучения и развития: уровень отдельно взятого сотрудника, уровень

профессиональных групп, уровень компании. Формы обучения. Связь с системой профессионального и карьерного роста. Понятие «карьера».

Раздел 3 Система оценки как элемент развития человеческих ресурсов

Тема 5. Развитие человеческих ресурсов

Принципы оценки и формирования кадрового состава управленческих команд. Виды командных форм управления. Создание программ командообразования. Особенности тренингов командообразования. Оценка первичного запроса клиента и разработка программы диагностики «под развитие». Этапы развития организации. Подготовка программы организационного развития и бюджетирование

Тема 6. Организационная культура и способы ее оптимизации

Организация как социокультурная система. Структура культуры организации. Объективная и субъективная культура. Типологии организационных культур. Воздействие содержания уровней организационный культуры на организационное поведение. Понятия «доминантная культура», «субкультура», «контркультура». Факторы, влияющие на силу культуры организации. Соотношение организационной и национальной культур. Иерархия норм и ценностей в различных деловых культурах. Вызовы глобализации: новые проблемы и возможности науки и практики управления организациями и модификации организационного поведения

Тема 7. Модель компетенций и диагностика уровня их развития

Компетентностный подход в оценке персонала. Понятия «компетенция» и «компетентность». Виды компетенций. Критерии разработки модели компетенций. Этапы проектирования модели компетенций. Диагностические процедуры, применяемые при составлении модели компетенций. Барьеры при внедрении компетентностного подхода в организации

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«КАДРОВЫЙ АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ»
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Управление человеческими ресурсами»
очно-заочная форма обучения, 2025 год набора

Цель дисциплины: формирование компетенций в области проведения комплексного аудита системы управления персоналом и внедрения контроллинговых механизмов для повышения эффективности HR-процессов в соответствии со стратегическими целями организации.

Задачи дисциплины:

- изучить концепции, принципы и методы кадрового аудита и контроллинга;
- сформировать навыки диагностики состояния HR-системы;
- исследовать технологии внедрения изменений в HR-практики на основе данных аудита;
- изучить цифровые инструменты для мониторинга и контроля эффективности персонала.

Содержание

Тема 1. *Теоретические основы кадрового аудита и контроллинга.*

Понятие, цели и задачи кадрового аудита. Виды и формы HR-контроллинга. Нормативно-правовая база кадрового аудита. Методы оценки и совершенствования систем управления персоналом. Международные стандарты в области аудита персонала.

Тема 2. *Методология проведения кадрового аудита.*

Диагностика состояния HR-системы. Этапы и технологии HR-аудита. Критерии и показатели оценки эффективности персонала. Методы сбора и анализа данных (анкетирование, интервьюирование, анализ документов). Разработка аудиторских заключений и рекомендаций.

Тема 3. *Контроллинг эффективности HR-процессов.*

Система ключевых показателей эффективности (KPI) в управлении персоналом. Методы расчета ROI HR-программ. Балансовая модель оценки персонала. HR-дашборды и системы визуализации данных. Разработка системы оценки эффективности персонала.

Тема 4. *Цифровые инструменты HR-аудита и контроллинга.*

Современные инструменты оценки и развития персонала. Современные HRM-системы для сбора и анализа данных. Инструменты для HR-аналитики. Использование больших данных и AI в кадровом контроллинге. Цифровые платформы для мониторинга эффективности персонала.

Тема 5. *Управление изменениями на основе данных аудита.*

Поддержка системы мотивации и развития персонала. Разработка программ оптимизации HR-процессов. Методы преодоления сопротивления изменениям. Кейсы внедрения изменений в корпоративную культуру. Оценка эффективности HR-инноваций.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ И ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА»
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Управление человеческими ресурсами»
очно-заочная форма обучения, 2025 год набора

Цель дисциплины: формирование у обучающихся теоретических знаний о механизмах, фактах и закономерностях формирования команд, умений и навыков практическое деятельности с использованием методов групповой работы.

Задачи дисциплины:

- изучить теоретические основы формирования и развития команд и командной работы;
- сформировать умения применения закономерностей командообразования в практической деятельности;
- изучить технологии создания команд;
- сформировать навыки эффективного взаимодействия в команде и создания благоприятной и конструктивной атмосферы в команде

Содержание

Тема 1. Командообразование: основные понятия и характеристики

Сущность командообразования. Принципы командного взаимодействия. Формирование команд. Составляющие процесса командообразования и его этапы. Понятия командообразования, команды. Составляющие процесса командообразования.

Тема 2. Групповая динамика и этапы деятельности команды

Понятие «групповая динамика». Процессы групповой динамики. Динамика группы, понятие «команда», факторы и этапы превращения группы в команду. Групповая динамика в тренинге. Использование групповой динамики в треннинге.

Тема 3. Технологии командообразования

Составляющие процесса командообразования. Процедуры сыгровки команды. Команда персонала. Основные этапы работы междисциплинарной группы с клиентом. Четыре подхода в создании команд.

Тема 4. Типологические и ролевые модели комплектования команд

Типологический подход к комплектованию команд. «Колесо» командного управления. Модели Майерс-Бригс, Д. Кейрси. Путь к успеху через систему управления командой.

Тема 5. Командные лидеры

Теория о качествах лидерства. Лидерский стиль руководства. Развитие лидерского потенциала. Пять признаков командного лидера.

Тема 6. Развитие команды

Развитие команды и рефлексия как управленческая коммуникация тимлида. Развитие команды. Инструкция поэтапного развития команды. Развитие осознанности. Области развития управленца. Пять областей развития тимлида.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«УПРАВЛЕНИЕ САМОРАЗВИТИЕМ»
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Управление человеческими ресурсами»
очно-заочная форма обучения, 2025 год набора

Цель дисциплины: формирование и развитие у обучающихся личностных и профессиональных качеств в соответствии с направлением подготовки.

Задачи дисциплины:

- сформировать навыки принятия эффективных решений в процессах организации управления деловой карьерой;
- изучить концептуальные взгляды на понятие саморазвитие и карьера;
- научиться планировать и управлять карьерой, карьерными траекториями.

Содержание

Раздел 1. Понятие карьеры и ее виды

Тема 1. Карьера и ее виды

Понятие и виды карьеры. Факторы, детерминирующие карьеру. Мотивы карьерного роста

Тема 2. Субъекты управления карьерными процессами

Понятие и модели карьерных процессов. Государство и общество как субъекты управления карьерными процессами. Организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами

Тема 3. Планирование карьерных процессов в организации

Понятие планирования карьеры. Жизненный цикл и этапы внутриорганизационной карьеры. Технологии планирования карьеры работника в организации

Раздел 2. Управление карьерой

Тема 4. Управление карьерными траекториями

Особенности управления карьерными процессами в организации. Профессиональная ориентация и выбор карьеры. Должностные перемещения работников

Тема 5. Индивидуальное управление карьерой

Постановка карьерных целей и индивидуальное планирование карьеры. Организация и регулирование индивидуальной карьеры. Контроль за достижениями и карьерными процессами

Тема 6. Особенности управления деловой карьерой

Управление карьерой отдельных категорий работников. Гендерные аспекты развития карьеры. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«СТРАТЕГИЧЕСКИЙ HR-АНАЛИЗ»
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Управление человеческими ресурсами»
очно-заочная форма обучения, 2025 год набора

Цель дисциплины: формирование компетенций в области стратегического анализа и планирования человеческих ресурсов, направленных на достижение долгосрочных целей организации и создание устойчивых конкурентных преимуществ через эффективное управление персоналом.

Задачи дисциплины:

- изучить концепции, принципы и методы стратегического HR-анализа;
- освоить современные подходы к интеграции HR-стратегии в общую стратегию организации;
- изучить методы диагностики кадрового потенциала организации и прогнозирования HR-потребностей.

Содержание

Тема 1. *Теоретические и методологические основы стратегического HR-анализа.*

Теоретические основы стратегического HR-анализа. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами. Методология стратегического HR-анализа. Современные парадигмы и школы стратегического HRM. Взаимосвязь корпоративной и HR-стратегии. Методология стратегического анализа в управлении персоналом

Тема 2. *Инструменты стратегического анализа человеческого капитала.*

Методы оценки человеческого капитала организации. Анализ профессионально-квалификационной структуры. Оценка кадрового резерва и потенциала развития. Диагностика организационной культуры и климата.

Тема 3. *Методы интеграции HR-стратегии в корпоративную стратегию.*

Модели стратегического соответствия (модель «7S», модель Д. Геста). Баллансированная система показателей в HR. Методология HR-партнерства. Кейсы успешной интеграции HR-стратегий.

Тема 4. *Анализ кадрового потенциала организации.*

Методы оценки человеческого капитала. Анализ профессионально-квалификационной структуры персонала. Оценка кадрового резерва и потенциала развития. Инструменты диагностики организационной культуры.

Тема 5. *Прогнозирование HR-потребностей.*

Методы кадрового планирования. HR-прогнозирование в условиях неопределенности. Сценарное планирование потребности в персонале. Анализ демографических и рыночных трендов.

Тема 6. *Разработка и реализация HR-стратегии.*

Алгоритм разработки корпоративной HR-стратегии. Управление стратегическими HR-проектами. Система мониторинга реализации HR-стратегии. Адаптация HR-стратегии к изменениям внешней среды.

Тема 7. *Оценка эффективности интегрированной HR-стратегии.*

Методы расчета ROI HR-стратегии. Сравнительный анализ HR-практик и показателей. Пост-реализационный анализ HR-инициатив. Корректировка HR-стратегии по результатам оценки.

Тема 8. *Современные тенденции в стратегическом HR-управлении.*
Цифровая трансформация HR-функции. Гибкие подходы в управлении человеческими ресурсами. Управление корпоративной этикой как конкурентное преимущество. Глобальные тренды развития HR-менеджмента.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Управление человеческими ресурсами»
очно-заочная форма обучения, 2025 год набора

Цель дисциплины: разъяснить смысл основных понятий в рамках дисциплины и выявить отличия психологических требований от медицинских, физиологических и педагогических, выделить составляющие диагностики и оценки персонала организации.

Задачи дисциплины:

– рассмотрение системы психологического отбора персонала для организации;

– выявление принципов построения психологической профессиограммы данной профессии;

– выявление социально-экономической необходимости проведения психологического отбора персонала;

– ознакомление с понятием «профиль должности» и правилами составления профиля должности;

– обучение методикам диагностики, необходимой для осуществления психологического отбора персонала организации.

Содержание

Раздел 1 Применение систем оценки персонала в организациях

Тема 1. Профессиональная деятельность. Цели, задачи, основные направления деловой оценки персонала.

Структура профессиональной деятельности. Взаимосвязь профессиональных требований и индивидуально-психологических особенностей работника. Профессиональная пригодность и профессиональный отбор. Понятие и задачи оценки персонала. Виды деловой оценки. Классификация направлений оценки персонала. Требования к технологии оценки персонала.

Тема 2. Оценка кандидатов на вакантную должность.

Методы сбора оценочной информации. Кадровые документы. Организация кадровых собеседований. Качественные, количественные и описательные методы выполнения оценочных процедур. Жесткие и мягкие показатели оценки. Методики оценки должностей (Хея, IPE, Watson Wyatt). Телефонное интервью. Первое собеседование: стереотипы восприятия; невербальная коммуникация; оценка достоверности информации. Структура и закономерности интервью. Анализ метапрограмм и лингвистический анализ речи. Ситуационное интервью. Проективные вопросы и проективное интервью. Провокативное интервью.

Тема 3. Методы и критерии оценки результативности труда.

Прямые и косвенные показатели результативности труда. Производительность труда и показатели ее измерения. Методы определения выработки. Виды выработки с учетом измерения рабочего времени. Классификация показателей трудоемкости. Факторы и резервы роста производительности труда.

Тема 4. Методы оценки профессионального поведения и личностных качеств работников.

Определение «компетенций» и их классификация. Метод стандартных оценок. Метод анкет и сравнительных анкет. Виды оценочных шкал и их использование для

оценки степени развития компетенций. Методы ранжирования. Методы сравнений. Понятие психограммы. Этапы составления психограммы. Исследование профессионально важных качеств для профессий различных систем.

Тема 5. Нетрадиционные подходы к оценке персонала.

Сущность нетрадиционных подходов к оценке персонала. Метод комитетов. Метод независимых судей. 360-градусный метод оценки. Метод оценочного интервью. Метод моделирования ситуации. Метод групповых дискуссий. Психологические методы оценки. Нестандартные методы оценки.

Тема 6. Метод управления по целям.

Сущность управления по целям (MBO) как метода оценки работы персонала. Основные элементы управления по целям. Процедура планирования по целям. Этапы процесса управления по целям. Определение системы индивидуальных целевых показателей (KPI). Требования к постановке целей. Оценка эффективности достижения поставленных целей

Тема 7. Тесты и их использование при оценке работников.

Роль тестирования в кадровой работе. Типы тестов и их классификация. Наиболее распространенные виды тестов и возможности их использования. Центры оценки персонала (Assessment Center) и их деятельность. Оценка результативности тестов. Принятие решений по итогам тестирования

Тема 8. Аттестация персонала и процедура ее проведения.

Правовое регулирование процедуры оценки персонала в РФ. Понятие и цели аттестации персонала организации. Методы аттестации и оценки. Объекты аттестационной оценки, оцениваемые показатели, методы оценки. Этапы проведения аттестации. Тесты. Интервью по компетенциям. Глубинное психологическое интервью. Оценивающие специалисты. Оценка персонала по методу «360 градусов». Поощрение персонала по результатам оценки.

Раздел 2 Социально-психологические особенности личности при деловой оценке

Тема 9. Профотбор и проблема лидерства.

Психологические особенности профессиональной деятельности на разных уровнях руководства. Социально-психологические характеристики эффективного руководителя. Психологические особенности лидерства как качества, учитываемого при психологическом анализе претендента. Формирование кадрового резерва по итогам аттестации и деловой оценки персонала.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА»
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Управление человеческими ресурсами»
очно-заочная форма обучения, 2025 год набора

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

Задачи дисциплины:

- ознакомить обучающихся с основными понятиями социальной ответственности организации;
- изучить содержание этапов становление и развития социальной ответственности организаций
- сформировать навыки прикладного исследования.

Содержание

Тема 1. Сущность корпоративной социальной ответственности.

Вводная лекция. Понятие корпоративной социальной ответственности (КСО).

Тема 2. История становления и развития КСО в России.

История становления и развития корпоративной социальной ответственности в России. Опыт российских компаний в области корпоративной социальной ответственности. Модели КСО за рубежом. Направления развития корпоративной социальной ответственности на современном этапе.

Тема 3. Построение системы управления корпоративной социальной ответственности в организации.

Принципы построения системы управления корпоративной социальной ответственности в организации. Понятие социальной активности организации. Социальная политика. Механизмы реализации социальной политики в организации.

Тема 4. Социально ответственное поведение организации и ее роль в создании положительного имиджа.

Позиционирование организации в социальном пространстве. Социально ответственное поведение Характеристика основных групп заинтересованных сторон. Процесс создания имиджа. Имидж организации. Доверие, репутация, солидарность.

Тема 5. Технология управления персоналом в контексте повышения корпоративной социальной ответственности.

Управление персоналом организации: сущность и принципы. Кадровая политика в формировании корпоративной социальной ответственности. Принципы управления персоналом в контексте организационного развития. Кадровые технологии и принципы формирования корпоративной социальной ответственности.

Тема 6. Соблюдение стандартов КСО и требований по представлению социальной отчетности.

Оценка эффективности организационных систем. Организационное проектирование, методы повышения эффективности организации. Критерии эффективности в зависимости от задач организации. Компетентность руководителя. Личная социальная ответственность в корпоративной социальной ответственности.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ И ТЕХНОЛОГИИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА»
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Управление человеческими ресурсами»
очно-заочная форма обучения, 2025 год набора

Цель дисциплины: формирование компетенций в области кадрового обеспечения организации с использованием технологий привлечения персонала, направленных на достижение стратегических целей компании и обеспечение устойчивого кадрового потенциала.

Задачи дисциплины:

- изучить методологию и современные концепции кадрового обеспечения организации;
- исследовать принципы формирования программы кадрового обеспечения с учетом стратегии компании;
- освоить навыки управления процессами кадрового обеспечения.

Содержание

Тема 1. *Основы кадрового обеспечения организации.*

Роль и значение кадрового обеспечения организации. Современные концепции и методология кадрового обеспечения. Эволюция подходов к управлению кадровым потенциалом. Нормативно-правовые аспекты кадрового обеспечения. Взаимосвязь кадрового обеспечения и стратегии компании. Концепция кадрового обеспечения как элемента HR-стратегии. Взаимосвязь бизнес-целей и потребностей в персонале.

Тема 2. *Анализ и прогнозирование кадровых потребностей.*

Методы анализа текущего кадрового потенциала. Технологии прогнозирования количественной и качественной потребности в персонале. Отраслевые особенности формирования кадрового резерва. Инструменты мониторинга рынка труда. Разработка планов кадрового обеспечения. Баланс спроса и предложения на рынке труда.

Тема 3. *Современные технологии привлечения персонала.*

Цифровые инструменты привлечения персонала. Эволюция подходов к рекрутингу в цифровую эпоху. HR-брендинг и маркетинг работодателя. Цифровые платформы для поиска и привлечения кандидатов. Инновационные методы «хантинга» и «хэдхантинга». Оценка эффективности каналов привлечения персонала.

Тема 4. *Процесс отбора и технологии оценки кандидатов.*

Современные технологии первичного отбора. Методы комплексной оценки компетенций. Использование ассессмент-центров в подборе персонала. Психометрические инструменты в оценке кандидатов. Оценка культурного соответствия.

Тема 5. *Обеспечение кадровой безопасности организации.*

Система показателей кадровой безопасности. Методы идентификации и оценки кадровых рисков. Технологии формирования кадрового резерва. Программы преемственности и дублирования ключевых позиций.

Тема 6. *Адаптация и корпоративная интеграция персонала.*

Современные модели адаптации новых сотрудников. Технологии наставничества и менторства. Корпоративная культура как инструмент интеграции. Методы оценки эффективности программ адаптации.

Тема 7. *HR-аналитика в управлении кадровым обеспечением.*

Система метрик эффективности привлечения персонала. Предиктивная аналитика в кадровом планировании. Визуализация данных кадрового обеспечения. Принятие управленческих решений на основе HR-аналитики.

Тема 8. *Оценка эффективности системы кадрового обеспечения.*

Методология расчета ROI эффективности процессов привлечения персонала. Основные аспекты аудита системы кадрового обеспечения. Оптимизация процессов привлечения персонала. Пост-адаптационный анализ новых сотрудников. Корректировка стратегии кадрового обеспечения.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Управление человеческими ресурсами»
очно-заочная форма обучения, 2025 год набора

Цель дисциплины: формирование глубокого понимания современных теорий и практик в области управления человеческими ресурсами, а также в развитии навыков, необходимых для эффективного управления персоналом в организациях различного типа.

Задачи дисциплины:

- изучить основные теоретические и практические концепции управления человеческими ресурсами;
- сформировать навыки диагностики потребностей организации в персонале;

сформировать компетенции по управлению трудовыми отношениями.

Содержание

Тема 1. Основные теории и модели управления человеческими ресурсами

В рамках этой темы студенты изучают ключевые теории, которые легли в основу управления человеческими ресурсами, такие как теории мотивации (например, иерархия потребностей Маслоу, теория X и Y Дугласа МакГрегора), а также различные модели HRM, включая стратегическое HRM. Важно понять, как эти теории применяются на практике и какие философские подходы к управлению персоналом существуют.

Тема 2. Процесс подбора и оценки персонала

Эта тема охватывает методы поиска, отбора и оценки кандидатов на вакансии, включая использование резюме, собеседований, тестирования и других инструментов. Студенты изучают, как создать эффективный процесс подбора, который соответствует целям и культуре организации, а также как использовать современные технологии, такие как системы управления кандидатами (ATS).

Тема 3. Развитие и обучение персонала

В данной теме акцентируется внимание на важности постоянного обучения и профессионального развития сотрудников. Студенты анализируют различные стратегии обучения, включая оценку потребностей в обучении, создание программ повышения квалификации и индивидуальных планов развития. Также рассматриваются методы оценки эффективности обучения.

Тема 4. Управление производительностью и оценка работы

Эта тема посвящена подходам к оценке производительности сотрудников, методам установления целей и обратной связи. Студенты изучают, как создать справедливую и прозрачную систему оценки, а также как использовать результаты оценки для повышения мотивации и эффективности работы.

Тема 5. Корпоративная культура и управление изменениями

В рамках этой темы рассматривается значение корпоративной культуры для успешного управления человеческими ресурсами. Студенты изучают, как культура влияет на поведение сотрудников, а также как управлять организационными изменениями, чтобы создать позитивную атмосферу и адаптироваться к новым условиям.

Тема 6. Трудовые отношения и право в области HR

Эта тема охватывает правовые аспекты управления человеческими ресурсами, включая трудовое законодательство, права работников и работодателей, вопросы недискриминации и безопасности труда. Студенты узнают, как правильно вести трудовые отношения, избегая конфликтов и соблюдая законодательные нормы, что особенно важно для создания здоровой рабочей атмосферы.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Управление человеческими ресурсами»
очно-заочная форма обучения, 2025 год набора

Цель дисциплины: формирование у обучающихся глубокого понимания основ организационных структур, процессов и динамики поведения людей в организациях.

Задачи дисциплины:

- изучить основные концепции и модели организационных структур;
- изучить факторы, влияющие на организационное поведение;
- сформировать навыки для анализа существующих проблем в организациях и разработки стратегий их решения.

Содержание

Тема 1. Основные теории организации

Ключевые теории, формировавшиеся с начала 20 века по настоящее время. Системный и контингентный подходы, которые рассматривают организацию как открытое целостное образование и подчеркивают, что эффективные методы управления зависят от конкретного контекста. Теория динамической сложности, которая акцентирует внимание на адаптивности и эволюции организаций в постоянно меняющемся внешнем окружении.

Тема 2. Структура и дизайн организации

Различные типы организационных структур, таких как функциональная, дивизиональная, матричная и плоская. Гибкость, адаптивность и инновационность организаций. Принципы дизайна, включая делегирование полномочий, распределение ответственности и формирование рабочих групп.

Тема 3. Культура организации и ее влияние на производительность труда

Определение организационной культуры, её элементам, таким как ценности, нормы, ритуалы и символы. Изменение в организационной культуре для достижения стратегических целей.

Тема 4. Лидерство в организации

Различные стили и подходы к лидерству, такие как трансформационное, транзакционное и ситуационное лидерство. Стиль лидерства и его влияние на мотивацию, командную динамику и общую атмосферу в компании. Вопросы этики в лидерстве, роли эмоционального интеллекта и принятия решений.

Тема 5. Групповая динамика и командная работа

Процессы, происходящих в группах, включая стадии формирования команд (формирование, бурление, нормирование, исполнение и расформирование). Проблемы, возникающие в командах, например, конфликты и способы их разрешения. Практические техники для улучшения командной эффективности и развитию совместных навыков.

Тема 6. Управление организационными изменениями

Процесс управления изменениями в организациях, включая модели, такие как модель Левина (размораживание, изменение, замораживание) и модель Коттера. Факторы успеха изменений, как например, вовлечение персонала, прозрачность процесса и коммуникация. Применение технологий и инновационных подходов в рамках изменений, а также важность руководства в процессе организационной трансформации.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«МЕДИАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Управление человеческими ресурсами»
очно-заочная форма обучения, 2025 год набора

Цель дисциплины: формирование и развитие у обучающихся личностных и профессиональных качеств в соответствии с направлением подготовки.

Задачи дисциплины:

- сформировать навыки нейтрализации негативных последствий конфликта;
- изучить методы и способы экономии денежных средств, времени, эмоциональных и душевных затрат сторон на разрешение конфликта;
- научиться вырабатывать реалистичный план будущих действий, с учетом интересов всех сторон

Содержание

Раздел 1. Теоретико-методологические основы медиации в управлении персоналом

Тема 1. История развития медиации.

Система и принципы, преимущества и недостатки альтернативного разрешения споров. Определение понятия медиация. История медиации. Цели и задачи медиации. Медиация как процедурная технология связей с общественностью.

Тема 2. Переговоры в системе коммуникаций.

Социальный конфликт как открытое противоборство двух или более субъектов социального взаимодействия, причинами которого являются несовместимые потребности, интересы и ценности. Теории социального конфликта. Структура социального конфликта. Разновидности социального конфликта. Основные этапы анализа и разрешения социального конфликта.

Тема 3. Фасилитация, как эффективная технология решения проблем.

Современные принципы медиации. Добровольность. Конфиденциальность. Сотрудничество и равноправие сторон. Открытость. Ответственность сторон за принятие решений. Независимость и беспристрастность медиатора. Инструменты медиации, их виды и значение. Закономерности выбора нужных инструментов в процедуре медиации.

Тема 4. Роль и функции медиатора. Структура личности.

Особенности процесса восприятия, фильтры восприятия, установки. Оценка статуса людей в группе по вербальному и невербальному имиджу, микроструктуре общения. Роль коммуникации в процедуре медиации. Невербальное общение в медиации. Специальные методы работы с эмоциональным состоянием участников конфликта и эмоциональной составляющей конфликта.

Тема 5. Медиации-посредничество в деловых конфликтах.

Медиатор как личность и как профессионал. Современная типология медиаторов. Роль и функции медиатора в процедуре медиации. Система организации работы медиатора. Критерии выбора медиатора.

Тема 6. Стадии и регламент медиации.

Критерии возможностей рассмотрения спора с помощью процедуры медиации. Критерии выбора медиатора. Правила проведения процедуры медиации. Цели и задачи медиатора на каждой из 5 фаз процедуры медиации. Значение информации в медиации, цели и способы передачи и получения информации.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«ВНУТРИФИРМЕННЫЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА»
направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Управление человеческими ресурсами»
очно-заочная форма обучения, 2025 год набора

Цель дисциплины: формирование знаний, умений и навыков в области мотивации и стимулирования персонала и развитие у обучающихся личностных и профессиональных качеств в соответствии с направлением подготовки.

Задачи дисциплины:

– создать предпосылки для развития обучающихся понимания того, что мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала организации является одной из приоритетных областей управления персоналом;

– раскрыть современные подходы к управлению мотивацией и стимулированием труда на уровне организации, подразделения, отдельного работника;

– сформировать базовые навыки в области анализа, разработки и оценки эффективности систем мотивации и стимулирования труда;

Содержание

Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования труда

Тема 1. Сущность мотивации и стимулирования труда.

Понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула. Мотивация и стимулирование труда. Цели мотивации. Субъект и объект мотивации. Человеческий капитал и его элементы. Факторы и общая схема мотивации. Система ценностей, индивидуальные базовые характеристики индивида (экстра-интровертивность, невротизм, типы личности), компетентность. Анализ эмпирических данных о состоянии трудовой мотивации.

Тема 2. Теоретические основы мотивации труда.

Традиционные, содержательные и процессуальные теории мотивации. Ограничения возможностей использования основных теорий мотивации. Теория Маслоу, теория двух групп факторов Герцберга, Х-, У-теория Мак-Грегора, модель Л. Портера – Э. Лоулера, типологическая модель Герчикова; теория ожиданий Врума, теория справедливости Стейси Адамса, сбалансированная система показателей Рамперсада, диспозиционная модель Ядова. Эмпирические исследования: Хоуторнские эксперименты, исследования внешнего подкрепления мотивации, исследования Магуна.

Тема 3. Концепция личных издержек.

Удовлетворенность как базовая цель поведения. Понятие личных издержек. Классификация личных издержек. Личные материальные издержки. Издержки дискомфорта. Методика оценки уровня личных издержек. Факторы, оказывающие влияние на удовлетворенность работника. Взаимосвязь удовлетворенности с уровнем и значимостью личных издержек, дельтой условий труда. Принцип максимизации удовлетворенности в условиях действующих ограничений. Определение целевых функций работников. Факторы изменения целей во времени. Взаимосвязь «удовлетворенность-эффективность тру-да».

Раздел 2. Формы мотивации труда и мотивирующие факторы

Тема 4. Формы мотивации труда: материальное стимулирование труда.

Материальное и нематериальное стимулирование труда. Системы оплаты труда. Фиксированная и переменная часть оплаты труда: сущность, значение, целесообразность использования. Повременная оплата (простая и повременно-премиальная). Сдельная оплата: простая (прямая), сдельно-премиальная, сдельно-

прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная, индивидуальная и групповая (бригадная) сдельная оплата. Премии, бонусы. Комиссионное вознаграждение (проценты). Участие в прибыли. Роль особенностей личности в эффективности применения систем материальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей). Воздействие на материальную мотивацию факторов, не связанных с работой.

Тема 5. Формы мотивации труда: нематериальное стимулирование труда.

Система организации труда (Структурирование организации; Регламентация работы; Контроль и оценка работы; Управление рабочим временем и отдыхом). Система оптимизации трудовых отношений, коммуникации и общественного признания. Система управления карьерой. Система наделения полномочиями и ответственностью. Система социальных гарантий (соц. пакеты, охрана и поддержание здоровья, льготы, постоянная занятость, пенсионное обеспечение и пр.). Мотивационные факторы обучения и развития. Роль особенностей личности в эффективности применения систем нематериальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей). Воздействие на нематериальную мотивацию факторов, не связанных с работой.

Тема 6. Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени.

Сцепление мотивирующих факторов. Связь материальных и нематериальных мотивов поведения. Взаимозависимость между отдельными нематериальными мотивами. Генезис мотивирующих факторов во времени. Демотивация. Причины демотивации труда. Отсутствие должного контроля связи «дополнительные усилия – результат». Изменение относительной степени важности одних ЛИ в сравнении с другими в процессе деятельности. Рост компетентности как фактор смены приоритетов в интересах человека. Проблема справедливости. Рутинизация деятельности и ее последствия.