

**Аннотации к основной образовательной программе
направление 38.04.02 «Менеджмент»
программа «Управление человеческими ресурсами»
учебный план 2015 г.**

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Дисциплина:	«Информационно-коммуникационные технологии»
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
Программа подготовки (направленность):	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Цель изучения дисциплины:	Подготовка будущего специалиста к научной деятельности путем изучения основ работы с научными электронными базами данных, основными наукометрическими параметрами, а также – ознакомление с методикой написания научных публикаций.
Задачи изучения дисциплины:	Основная задача названной учебной дисциплины – подготовка специалистов, нацеленных на творческий поиск. Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать саморазвитию, самореализации, широкому использованию творческого потенциала будущих магистров.
Основные разделы дисциплины:	<p>Основные характеристики электронных библиотек. Основные наукометрические параметры. Понятие импакт-фактора научного журнала.</p> <p>Российский индекс научного цитирования. Основные задачи и возможности проекта. Система Science Index.</p> <p>Система Scopus. Основные задачи и возможности проекта. Наукометрический аппарат Scopus.</p> <p>Система Web of Science. Основные задачи и возможности проекта. Наукометрический аппарат Web of Science.</p> <p>Подготовка научной публикации. Понятие и типы научных публикаций. Структура научной статьи. Характеристика каждого из элементов структуры научной статьи.</p> <p>Авторские права и цитирование. Понятие цитаты и цитирования. Правила научного цитирования. Ошибки при цитировании.</p>
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;</p> <p>ОК-2 готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;</p> <p>ОК-3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;</p>
Общая трудоемкость дисциплины:	3 з.е.
Всего часов по учебному плану:	108 час.
Форма итогового контроля по дисциплине:	Зачет с оценкой (1 семестр)
Форма контроля СРС по дисциплине:	Контрольная работа (1 семестр)
Кафедра – разработчик программы:	«Вычислительная техника»

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Дисциплина	«Философия и методология науки»
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
Программа подготовки (направленность):	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Цель изучения дисциплины:	формирование системы философских представлений о науке и выработка системы взглядов на методологию как об отрасли интеллектуальной деятельности, сущностью которой является философское учение о системе социально апробированных принципов, норм и методов научно-познавательной деятельности, о формах, структуре и функциях научного знания, в том числе функции, осуществляющей взаимно обогащающие связи между философией и научными дисциплинами.
Задачи изучения дисциплины:	<ul style="list-style-type: none"> - ознакомление студентов с важнейшими феноменами интеллектуальной культуры, включая механизмы взаимодействия философии и науки; - выявление роли философии в формировании научной картины мира, с осмыслением исторической динамики научной картины мира; - уяснение роли методологии в процессах синтеза научных знаний; - постижение философии науки в качестве образа науки в общественном сознании эпохи и рассмотрение в свете этого понимания историческую динамику наук в сопряжении с опытами их философского осмысления и интерпретации.
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Специфика научного познания, его принципы, научные понятия. 2. Законы научного (логического) мышления. 3. Общенаучные теоретические и эмпирические методы познания. 4. Компоненты экономического исследования и их характеристика. 5. Проектирование и апробация методик исследования, определение критериев для анализа экспериментальных материалов, презентация его результатов.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);</p> <p>готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);</p> <p>готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3)</p>
Общая трудоемкость:	3 з. е.
Всего часов по учебному плану:	108 час.
Форма итогового контроля по дисциплине:	Экзамен (1 семестр)
Форма (формы) контроля СРС по дисциплине:	Контрольная работа (1 семестр)
Кафедра разработчик рабочей программы:	«Менеджмент, маркетинг и организация производства»

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Дисциплина:	«Современные проблемы менеджмента»
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
Профиль подготовки (направленность):	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Цель изучения дисциплины:	получение знаний по теории и практике современного менеджмента. Выработка умений и навыков по современному администрированию, моделирование ракурса организации и его интеграции в современную систему хозяйствования
Задачи изучения дисциплины:	изучение менеджмента, возникшего в практике индустриально развитых стран как тип управления, отражающий уровень экономического развития, социально-экономическое устройство общества (формацию), технологические особенности производства, концентрированный опыт повышения эффективности управления, влияние на управление социально-психологических отношений, определенный уровень общей и особенно организационной культуры, что в конечном итоге будет способствовать формированию у студентов современных и метапрофессиональных знаний об управлении
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Менеджмент: тип управления, концепция, профессионализм 2. Глобализация экономики и менеджмент 3. Проблема синтеза в управлении организационными изменениями 4. Глобальный менеджер и проблема культурных взаимодействий 5. Слияния и поглощения: перспективы и проблемы 6. Проблема построения научающейся организации 7. Проблема лидерства. Новые тенденции 8. Проблема оценки деятельности в современном менеджменте
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>ОК 1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;</p> <p>ОПК 2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p>ПК-6 способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями</p>
Общая трудоемкость дисциплины:	3 з.е.
Всего часов по учебному плану:	108 час.
Форма итогового контроля по дисциплине:	Экзамен (1 семестр)
Форма контроля СРС по дисциплине:	Контрольная работа (1 семестр)
Кафедра – разработчик программы:	«Менеджмент, маркетинг и организация производства»

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Дисциплина:	«Теория и методология управления»
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
Профиль подготовки (направленность):	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Цель изучения дисциплины:	формирование у студентов системы знаний, умений, навыков, обеспечивающих эффективность решений в области муниципального и государственного управления, умения использовать современные высокие технологии, изменения отношения к научному знанию, выбора технологии для построения будущей страны
Задачи изучения дисциплины:	Задачи дисциплины: изучение теоретических и методологических основ управления овладение понятийным аппаратом дисциплины; освоение принципов, методов, функций и инструментария в системе управления человеческими ресурсами изучение свойств компонентов системы управления персоналом с позиции ее целостности; приобретение навыков разработки, принятия и реализации управленческих решений в условиях рыночной экономики; овладение навыками организации систем управления; развитие навыков самостоятельной работы с литературными источниками в области управления; развитие навыков проектирования и реализации систему управления организацией..
Основные разделы дисциплины:	Тема 1. Сущность и содержание теории управления Теоретические основы управления, объект управления, субъект управления. Окружающая (внешняя) среда, внутренняя среда организации. Законы и закономерности функционирования социальных систем. Принципы управления. Тема 2. Эволюция концепции менеджмента Основные положения школы научного управления. Основные положения классической школы в управлении. Основные положения школы науки управления. Тема 3. Зарубежные модели менеджмента Специфика американской модели менеджмента. Особенности японской модели менеджмента. Западноевропейские модели менеджмента. Тема 4. Методы управления Сущность и классификация методов управления. Организационно- распорядительные методы управления. Социально- психологические методы управления. Экономические методы управления, управление персоналом, основные концепции
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	ОПК-3 способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования; ПК-6 способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями;

	ПК-8 способность обосновывать актуальность, теоретическую значимость избранной темы научного исследования
Общая трудоемкость дисциплины:	3 з.е.
Всего часов по учебному плану:	108 час.
Форма итогового контроля по дисциплине:	Экзамен (1 семестр)
Форма контроля СРС по дисциплине:	Контрольная работа (1 семестр)
Кафедра – разработчик программы:	«Менеджмент, маркетинг и организация производства»

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Дисциплина:	«Деловой иностранный язык»
Направление подготовки:	38.04.02 Менеджмент
Профиль подготовки (направленность):	Управление человеческими ресурсами
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Цель изучения дисциплины:	Целью изучения дисциплины «Деловой иностранный язык» является приобретение и дальнейшее развитие коммуникативной компетенции, необходимой для квалифицированной профессиональной деятельности в различных сферах зарубежного делового партнерства, производственной и научно-исследовательской работы. Владение иностранным языком позволяет реализовать такие аспекты профессиональной деятельности, как ознакомление с новыми технологиями и открытиями, содействие налаживанию международных связей, обеспечивая повышение уровня профессиональной компетенции специалиста.
Задачи изучения дисциплины:	Задачи изучения дисциплины: 1) дать представление о специфических особенностях официально-делового и научного стилей общения; 2) овладеть грамматическими умениями и навыками, обеспечивающими коммуникацию без искажения смысла при письменном и устном общении делового и профессионального характера; 3) овладеть навыками диалогической и монологической речи с использованием наиболее употребительных лексико-грамматических средств и правил речевого этикета в основных коммуникативных ситуациях неофициального / официального общения; 4) развить навыки чтения и перевода общественно-научных текстов и текстов по узкому профилю специальности; 5) овладеть умениями и навыками письменной речи (деловая переписка).
Основные разделы дисциплины:	1) Обучение в магистратуре 2) Деловые контакты 3) Моя специальность 4) Управленческая деятельность 5) Современные методы исследования рынка 6) Искусство коммуникации
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	ОПК-1 готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности
Общая трудоемкость дисциплины:	6 з.е.
Всего часов по учебному плану:	216 час.
Форма итогового контроля по дисциплине:	Зачет (1, 2 семестры)
Форма контроля СРС по дисциплине:	Контрольная работа (1, 2 семестры)
Кафедра – разработчик программы:	«Иностранные языки»

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Дисциплина:	«Экономическое и организационное поведение»
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
Программа подготовки (направленность):	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Цель изучения дисциплины:	- дать систематическое представление о моделях экономического поведения; изучить основные парадигмы теоретического анализа экономического поведения.
Задачи изучения дисциплины:	- формирование у студентов навыков выявления и анализа социального содержания экономических явлений; - развитие у студентов умения оперировать понятиями «экономическое поведение», «экономическое сознание», «экономическое мышление», «экономические интересы», «экономическая культура»; - формирование у студентов навыков операционализации данных понятий в конкретных социально-экономических исследованиях и в конкретных прикладных целях; - формирование у студентов систематических научных представлений о моделях экономического поведения, разрабатываемых в рамках экономических теорий.
Основные разделы дисциплины:	1. Экономическое поведение индивида: типы и способы реализации 2. Экономическое мышление и экономическое поведение: особенности взаимосвязи 3. Экономический интерес как фактор экономического поведения 4. Социальные стереотипы экономического мышления и их влияние на экономическое поведение 5. Экономическая культура и ее роль в регуляции экономического поведения 6. Психо-эмоциональные особенности экономического мышления и их влияние на экономическое поведение 7. Экономическое мышление как механизм формирования различных типов экономического поведения 8. Пути и способы управления экономическим поведением через воздействие на экономическое мышление.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1); - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2); - способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6); - способность обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-8).
Общая трудоемкость:	3 з. е.
Всего часов по учебному плану:	108 час.
Форма итогового контроля по	Экзамен (1 семестр)

дисциплине:	
Форма (формы) контроля СРС по дисциплине:	Курсовая работа (1 семестр)
Кафедра разработчик рабочей программы:	«Менеджмент, маркетинг и организация производства»

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Дисциплина:	«Предпринимательский менеджмент»
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
Программа подготовки (направленность):	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Цель изучения дисциплины:	- изучение основ предпринимательства, как особой формы экономической активности при ведении бизнеса; получение знаний о современной роли предпринимательской деятельности как основы развития субъектов бизнеса на базе изучения и удовлетворения потребительского спроса; формирование представлений о содержании различных сфер производственной и коммерческой деятельности и роли личности в решении маркетинговых задач.
Задачи изучения дисциплины:	- дать общую характеристику предпринимательской деятельности как современной концепции ведения любой деятельности в условиях рыночной конкуренции; - изучить современные формы российского предпринимательства; - рассмотреть схему организации предпринимательской деятельности в институциональных условиях России; - изучить инструментарий эффективного управления предпринимательской деятельностью.
Основные разделы дисциплины:	1. Общая характеристика предпринимательства, теоретические основы предпринимательства. 2. Развитие предпринимательства в России: история и современность. 3. Основные формы современного предпринимательства, предпринимательская идея. 4. Выбор организационно-правовой формы ведения предпринимательской деятельности. 5. Предпринимательский капитал, способы его формирования. 6. Управление риском в предпринимательской деятельности. 7. Оценка бизнеса и реструктуризация компании.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу; ПК-6 способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями; ПК-9 способность проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой.
Общая трудоемкость:	3 з. е.
Всего часов по учебному плану:	108 час.
Форма итогового контроля по дисциплине:	Зачет (2 семестр)
Форма (формы) контроля СРС по дисциплине:	Контрольная работа (2 семестр)
Кафедра разработчик рабочей программы:	«Менеджмент, маркетинг и организация производства»

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Дисциплина	«Корпоративные финансы»
Направление подготовки	38.04.02 «Менеджмент»
Профиль подготовки (направленность)	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения	Очно-заочная (магистратура)
Цель изучения дисциплины	сформировать у студентов целостное представление о методологических, методических и прикладных вопросах управления корпоративными финансами.
Задача изучения дисциплины	Для достижения цели в ходе изучения дисциплины решаются следующие задачи: - изучить теоретико-методологические основы формирования и управления финансами в корпорациях; - усвоить основные методологические подходы к управлению стоимостью и финансовой структурой корпоративного капитала; - овладеть знаниями и приемами, используемыми в российских и зарубежных корпорациях для формирования обоснованных управленческих решений.
Основные разделы дисциплины	<ol style="list-style-type: none"> 1. Введение в теорию корпоративных финансов 2. Риск и доходность 3. Долгосрочная финансовая политика и источники финансирования корпораций 4. Стоимость капитала и методы ее оценки 5. Структура капитала 6. Определение оптимальной и целевой структуры капитала 7. Дивиденды и дивидендная политика корпораций 8. Реорганизация корпораций: слияния, поглощения, объединения и разделения
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций)	<p>ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу</p> <p>ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p> <p>ОПК-3 способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования</p> <p>ПК-6 способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями</p>
Общая трудоемкость	3 з. е.
Всего часов по учебному плану	108 час.
Форма итогового контроля по дисциплине	Экзамен (2 семестр)
Форма (формы) контроля СРС по дисциплине	Курсовая работа (2 семестр)
Кафедра разработчик рабочей программы	«Экономика и финансы предприятий»

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Дисциплина:	«Управленческая экономика»
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
Программа подготовки (направленность):	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Цель изучения дисциплины:	- овладение обучающимися комплексом знаний по функционированию фирм, предприятий, как хозяйственной системы в рыночной экономике, понимания использования количественных и качественных методов исследования формирования и использования экономических ресурсов организации, а также подготовки аналитических материалов, необходимых для принятия управленческих решений.
Задачи изучения дисциплины:	- 1) изучение базовых понятий и определений, формирующих понятийно-терминологический аппарат студентов; 2) определение составляющих системы управления предприятием; 3) получение навыков построения структуры бизнес-процессов и организационной структуры предприятия; 4) исследование практических аспектов формирования системы бюджетирования; 5) изучение методов анализа показателей; 6) формирование необходимых знаний по принятию управленческих решений.
Основные разделы дисциплины:	1. Теоретические основы управления экономической подсистемой предприятия 2. Классификация бизнес-процессов предприятия и моделирование их структуры 3. Типология современных организационных структур предприятия 4. Система бюджетного планирования деятельности предприятия 5. Практические аспекты анализа безубыточности 6. Использование многоуровневой системы анализа отклонений фактических показателей от плановых значений. 7. Методы комплексной оценки показателей.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1) - способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6); - способность проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-9).
Общая трудоемкость:	3 з. е.
Всего часов по учебному плану:	108 час.
Форма итогового контроля по дисциплине:	Экзамен (2 семестр)
Форма (формы) контроля	Курсовая работа (2 семестр)

СРС по дисциплине:	
Кафедра разработчик рабочей программы:	«Менеджмент, маркетинг и организация производства»

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Дисциплина:	«Технологии управления развитием персонала»
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
Наименование магистерской программы:	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Цель изучения дисциплины:	получение систематизированного представления о сущности развития персонала, общих направлениях повышения конкурентоспособности персонала с целью создания условий для стабильного и эффективного функционирования организации в перспективе; стратегиях управления персоналом как системе взаимосогласованных стратегических решений по основным направлениям накопления и использования человеческого капитала; инструментах воздействия на процессы формирования, распределения, перераспределения и использования трудового потенциала организации.
Задачи изучения дисциплины:	<p>Дать представления о понятии, базовых категориях, целях и принципах развития персонала;</p> <p>Ознакомить с основными концепциями развития персонала;</p> <p>Ознакомить с основными стратегиями управления развитием персонала;</p> <p>Ознакомить с методами управления развитием персонала;</p> <p>Изучить основные инструменты профессиональной ориентации, отбора, адаптации персонала</p> <p>Ознакомить с основными подходами к профессионально-квалификационному продвижению, технологиями управления карьерой</p> <p>Изучить основные методы обучения и приемы повышения мотивации к обучению</p> <p>Ознакомить с подходами к развитию управленческого потенциала</p> <p>Ознакомить с основами организации работы подразделений по развитию человеческих ресурсов в организациях</p>
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Содержание, теоретические основы и основные категории дисциплины. Цели и принципы развития персонала 2. Концепции развития персонала 3. Стратегии управления развитием персонала 4. Управление карьерой 5. Профессиональная ориентация и профессиональная адаптация. 6. Определение потребности в обучении. Методы и технологии обучения персонала. Саморазвитие. 7. Развитие управленческого потенциала. Лидеры. «Ключевые игроки». 8. Отделы развития человеческих ресурсов в организациях. Эффективный кадровый менеджмент.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	ОК-2 - готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;

	<p>ОПК-2 – готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p>ПК-6 - способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями.</p>
Общая трудоемкость дисциплины:	3 з.е.
Всего часов по учебному плану	108 час.
Форма итогового контроля по дисциплине:	Экзамен (2 семестр)
Форма контроля СРС по дисциплине:	Контрольная работа (2 семестр)
Кафедра – разработчик программы:	«Менеджмент и финансы производственных систем и технологического предпринимательства»

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Дисциплина:	«Управление человеческими ресурсами в условиях изменений»
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
Наименование магистерской программы:	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Цель изучения дисциплины:	получение систематизированного представления о сущности изменений, значении для развития организации, методах и технологиях управления процессом перемен и управления персоналом в периоды изменений; формирование ключевых навыков использования методов, технологий прогнозирования, диагностики изменений различной природы, методов управленческого воздействия для формирования лояльного организационного поведения.
Задачи изучения дисциплины:	<p>Дать представления о понятии, базовых категориях, причинах и движущих силах изменений в организациях;</p> <p>Ознакомить с основными концепциями, базовыми теоретическими подходами и моделями управления изменениями;</p> <p>Научить обнаруживать различные формы сопротивления персонала изменениям и знать методы их преодоления;</p> <p>Научить направлять организационные изменения на развитие организации</p> <p>Выработать представления о современных инструментах реализации изменений в организации и специфике их применения на практике;</p> <p>Ознакомить с основными подходами к командообразованию и принципам работе в команде;</p> <p>Ознакомить с основными методами управления индивидов и групп в условиях изменений;</p> <p>Изучить основные технологии оценки, адаптации и обучения персонала в организациях в условиях изменений</p>
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Содержание, теоретические основы и основные категории дисциплины 2. Модели организационных изменений 3. Сопротивление изменениям и методы их преодоления 4. Формирование команды изменений и лидеры изменений 5. Организационное поведение в условиях изменений 6. Адаптация, оценка и обучение персонала в условиях изменений
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>ОК-1 - способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;</p> <p>ОПК-2 – готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p>ПК-6 - способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями;</p> <p>ПК-7 способность представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета или статьи</p>

Общая трудоемкость дисциплины:	3 з.е.
Всего часов по учебному плану	108 час.
Форма итогового контроля по дисциплине:	Экзамен (2 семестр)
Форма контроля СРС по дисциплине:	Контрольная работа (2 семестр)
Кафедра – разработчик программы:	«Менеджмент и финансы производственных систем и технологического предпринимательства»

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Дисциплина:	«Кадровый консалтинг и аудит»
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
Программа подготовки (направленность):	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Цель изучения дисциплины:	Формирование комплексных знаний в области теории и практики кадрового консалтинга и аудита, развитие профессионального мышления, знания и умения в практике организации аудита персонала.
Задачи изучения дисциплины:	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Сформировать теоретические знания основ кадрового аудита и консалтинга; <input checked="" type="checkbox"/> Сформировать способности к анализу, лидерству, развить данные компетенции; <input checked="" type="checkbox"/> Обучить умению работать в коллективе, формировать рабочие группы консультантов; <input checked="" type="checkbox"/> Изучить методы консультационной деятельности; <input checked="" type="checkbox"/> Сформировать навыки разработки программ изменения бизнес-процессов на основе проведенного исследования
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования. 2. Особенности подбора и управления персоналом в консалтинге. 3. Профессиональные стандарты кадрового консалтинга. 4. Кадровый аутсорсинг. 5. Командообразование. 6. Внешнее обучение как раздел кадрового консалтинга. 7. Методология аудита персонала. 8. Практическая работа аудитора по персоналу.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);</p> <p>- готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);</p> <p>- способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6).</p>
Общая трудоемкость:	2 з. е.
Всего часов по учебному плану:	72 час.
Форма итогового контроля по дисциплине:	Зачет (4 семестр)
Форма (формы) контроля СРС по дисциплине:	Контрольная работа (4 семестр)
Кафедра разработчик рабочей программы:	«Менеджмент, маркетинг и организация производства»

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Дисциплина:	«Кадровая культура руководителя»
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
Профиль подготовки (направленность):	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Цель изучения дисциплины:	Целью изучения данного курса является формирование у будущих специалистов комплекса профессиональных компетенций в управленческой деятельности в области человеческих ресурсов
Задачи изучения дисциплины:	Задачами курса является: изучение основных подходы к исследованию культуры кадровой политики современной организации овладение методологией построения базисных основ управленческой культуры руководителей и определение степени ее влияния на формирование, реализацию и изменение кадровой политики организации.
Основные разделы дисциплины:	Тема 1. Кадровая культура руководителя как комплексная, интегративно-обобщающая характеристика управленческого труда (содержание, структура, основные положения) Тема 2. Критерии и ролевые аспекты профессиональной деятельности. Профессиональная компетенция руководителя в сфере управления персоналом Тема 3. Методы комплексной диагностики состояния кадровой культуры руководителя современного предприятия Тема 4. Методология анализа специфики культуры кадровой политики современных организаций Тема 5. Теоретико-методологический потенциал культурвитализма в анализе организационной культуры современной организации Тема 6. Национально-культурные факторы, обуславливающие процесс модернизации кадровой культуры организаций.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	ОК - 1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу; ОК-2 готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; ОК-3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциал; ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические и конфессиональные и культурные различия; ПК-9-способность проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой
Общая трудоемкость дисциплины:	2 з.е.
Всего часов по учебному плану:	72 час.
Форма итогового контроля	Зачет (4 семестр)

по дисциплине:	
Форма контроля СРС по дисциплине:	Контрольная работа (4 семестр)
Кафедра – разработчик программы:	«Менеджмент, маркетинг и организация производства»

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Дисциплина:	«Теория и практика кадровой политики государства и организации»
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
Профиль подготовки (направленность):	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Цель изучения дисциплины:	Цель дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» используя общепринятую систему понятий и терминологию, изучить теорию и методологию формирования кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях, выявить особенности и направления кадровой политики в области человеческих ресурсов, органов государственного управления, хозяйствующих субъектов.
Задачи изучения дисциплины:	Задачи дисциплины: рассмотрение сущности, места и роли современной государственной кадровой политики; рассмотрение сущности, места и роли кадровой политики в политике организации; взаимодействие, взаимосвязь и взаимообусловленность кадровой политики организации и проводимой ею политики в области социально-экономической, научнотехнической, технологической, организационно-производственной и информационной деятельности
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие государственной кадровой политики. 2. Основные функции государственной кадровой политики. 3. Основные компоненты структуры ГКП. 4. Основные цели и приоритеты государственной кадровой политики. 5. Методы изучения государственной кадровой политики и механизма ее реализации. 6. Источники изучения государственной кадровой политики и механизма ее реализации. 7. Стратегическая цель современной государственной кадровой политики.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>ОПК - 3 способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования;</p> <p>ПК-7 способность представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада;</p> <p>ПК -9 способность проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой</p>
Общая трудоемкость дисциплины:	2 з.е.
Всего часов по учебному плану:	72 час.
Форма итогового контроля по дисциплине:	Зачет (4 семестр)
Форма контроля СРС по	Контрольная работа (4 семестр)

дисциплине:	
Кафедра – разработчик программы:	«Менеджмент, маркетинг и организация производства»

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Дисциплина:	«Исследование рынка труда и управление занятостью»
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
Магистерская программа:	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Цель изучения дисциплины:	состоит в формировании у магистрантов представления о развитии и функционировании основополагающей сферы общественных отношений занятости и рынка труда, о специфике социально-трудовых отношений, факторах их регулирования. В процессе обучения студенты получают целостное представление о труде как основе развития общества и важнейшем факторе производства; состоянии и развитии человеческих ресурсов и трудового потенциала страны, современных тенденциях в области их эффективного использования.
Задачи изучения дисциплины:	<ul style="list-style-type: none"> - Изучение основных теоретических положений на рынке труда; - ознакомление с методами государственного регулирования социально-трудовых отношений; - приобретение практических навыков анализа рынка труда, качества и уровня жизни; - получение знаний относительно конкретных механизмов регулирования социально-трудовых отношений на примере работы МОТ, службы занятости населения.
Основные разделы дисциплины:	<p>Тема 1. Рынок труда: сущность, структура, особенности функционирования</p> <p>Понятие «рынок труда», вводная характеристика основных понятий и определений: «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «экономически активное население», «экономически неактивное население». Воспроизводство трудовых ресурсов и формирование трудовых ресурсов в национальной экономики. Состав и статус трудовых ресурсов в России по классификации МОТ. Характеристика рынка труда. Функции рынка труда, составные части рынка труда. Текущий рынок труда и его элементы. Виды , модели, типы рынка труда и т.д.</p> <p>Тема 2. Занятость и безработица как основные характеристики рынка труда.</p> <p>Социально-экономическая сущность занятости. Вторичная занятость. Народно-хозяйственные и территориальные пропорции занятости. Политика занятости на федеральном уровне и региональном уровне. Социальная защита экономически активного населения в условиях становления рыночной экономики. Предпосылки, сущность безработицы и статус безработного. Виды безработицы. Уровень безработицы, показатели безработицы, численность безработных</p> <p>Тема 3. Регулирование занятости на рынке труда и внешние факторы воздействия на динамику рынка</p> <p>Классические концепции регулирования рынка труда: мальтузианство; Пигу и его последователи; кенсианские</p>

программы (два блока мероприятий: тактические меры и стратегические мероприятия); монетарная школа. Модели стимулирования занятости: смешанная, кенсианская и классическая. Новая концепция рынка труда периода рыночных реформ в России и законодательная база. Основные макроэкономические факторы, влияющие на состояние занятости и рынка труда в России: динамика ВВП, финансовая ситуация, инфляция, оплата труда, формирование сферы малого предпринимательства, внешнеэкономические связи, национальное богатство. Методика выявления взаимосвязи между динамикой занятости и динамикой макроэкономических показателей. Основные принципы формирования и реализации государственной политики в области занятости населения и на рынке труда. Стратегическая цель развития трудовой сферы.

Тема 4. Инфраструктура рынка труда в условиях изменяющейся конъюнктуры

Понятие инфраструктуры рынка труда. Государственные, коммерческие и частные структуры содействия занятости (частные агентства занятости - ЧАЗ) как элементы инфраструктуры рынка труда.

Система государственных органов, отвечающих за разработку и реализацию политики в сфере труда и занятости. Задачи и функции Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Федеральной службы по труду и занятости.

Рекрутинговые агентства на рынке труда: их роль, специфика функций и организации деятельности. Зарубежный и отечественный опыт работы негосударственных фирм, занимающихся посредничеством на рынке труда.

Международная организация труда (МОТ), история ее создания и направления деятельности. Основные функции МОТ и механизм их реализации. Конвенции и рекомендации МОТ как основной инструмент регулирования трудовых отношений на международном уровне. Отражение проблем рынка труда и занятости населения в международных соглашениях, принятых в рамках МОТ.

Тема 5 . Социальная политика государства на рынке труда.

Государственные гарантии гражданам РФ в области занятости.

Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобожденных работников. Факторы, определяющие высвобождение работников. Критерии массового высвобождения. Меры по сдерживанию массового высвобождения. Порядок высвобождения работников. Права высвобождаемых работников.

Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу; высвобожденным с предприятий; впервые ищущим работу.

Пособие по безработице. Порядок определения размеров,

	<p>условия и сроки выплаты пособия. Порядок продления сроков выплаты пособия по безработице гражданам со стажем работы, дающим право на пенсию по возрасту. Приостановка и прекращение выплаты пособий по безработице. Стипендии, выплачиваемые гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации. Материальная помощь и добровольное социальное страхование на случай потери работы.</p> <p>Методы социальной поддержки групп населения с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда (молодежь, женщины с малолетними детьми, лица предпенсионного возраста, инвалиды).</p> <p>Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службой занятости.</p>
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>ОПК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;</p> <p>ПК-6 способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями;</p> <p>ПК-9 способность проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой.</p>
Общая трудоемкость дисциплины:	2 з.е.
Всего часов по учебному плану:	72 час.
Форма итогового контроля по дисциплине:	Экзамен (3 семестр)
Форма контроля СРС по дисциплине:	Контрольная работа (3 семестр)
Кафедра – разработчик программы:	«Менеджмента и финансов производственных систем и технологического предпринимательства»

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Дисциплина:	«Современные методы и технологии контроллинга, аудита, оценки и аттестации в кадровом менеджменте»
Направление подготовки:	38.04.02 «менеджмент»
Профиль подготовки (направленность):	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Цель изучения дисциплины:	Дисциплина «Современные методы и технологии контроллинга, аудита, оценки и аттестации в кадровом менеджменте» имеет целью дать студентам систему знаний и компетенций в области аудита кадрового потенциала организации, кадровых процессов, системы управления персоналом в организации, контроллинга и бюджетирования в сфере управления персоналом.
Задачи изучения дисциплины:	<p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> • изучение основных категорий, видов, принципов аудита и контроллинга в сфере труда и управления персоналом; • изучение показателей и методов аудита кадрового потенциала организации, кадровых процессов, системы управления персоналом и ее эффективности; • ознакомление студентов с основами бюджетирования затрат на персонал; • изучение методологии и методов контроллинга персонала; • выработка системного подхода к профессиональной работе с персоналом; • формирование навыков диагностики состояния управления персоналом, кадрового потенциала и разработки аудиторского заключения.
Основные разделы дисциплины:	<p>Тема 1. Контроллинг персонала в системе управления человеческими ресурсами (УЧР)</p> <p>Тема 2. Кадровый аудит в системе УЧР</p> <p>Тема 3. Аттестация персонала в системе УЧР.</p> <p>Тема 4. Понятие, функции и система оценки персонала</p>
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>ОПК - 2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p>ОПК - 3 способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования;</p> <p>ПК - 6 способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями;</p> <p>ПК-9 способность проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой</p>
Общая трудоемкость дисциплины:	2 з.е.
Всего часов по учебному плану:	72 час.
Форма итогового контроля по	Экзамен (3 семестр)

дисциплине:	
Форма контроля СРС по дисциплине:	Курсовая работа (3 семестр)
Кафедра – разработчик программы:	«Менеджмент, маркетинг и организация производства»

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Дисциплина:	«Управление поведением персонала»
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
Магистерская программа:	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Цель изучения дисциплины:	является углубленное изучение теоретических основ и прикладных аспектов организационных и экономических проблем управления персоналом и формирование у магистрантов навыков их решения; подготовка высококвалифицированных специалистов, способных на базе полученных знаний развить практические навыки управления персоналом в современных условиях. Дать основы знаний и навыков по формированию и развитию систем управления персоналом в организациях, планированию кадровой работы, управлению персоналом и его обучением.
Задачи изучения дисциплины:	<ul style="list-style-type: none"> - Изучить эволюцию основных подходов к анализу базовых проблем управления персоналом, связанных с формированием основных парадигм современной управленческой науки. -Рассмотреть организационный механизм управления персоналом- цели, функции, организационная структура, основные процедуры управления. -Содействовать приобретению навыков для работы с кадровым резервом на выдвижение, планирование деловой карьеры, маркетинговой деятельности в области персонала.
Основные разделы дисциплины:	<p>Тема 1. Введение в управление поведением персонала Теория и концепции управления поведением персонала в организации Модели поведения работников с учетом внедрения персонал-технологий в организации</p> <p>Тема 2. Система управления поведением персонала Управление организационным поведением в условиях изменений. Особенности управления поведением персонала в условиях развития системы. Разработка методических и нормативных документов в рамках управления сопротивлением организационных изменений.</p> <p>Тема 3. Технологии управления поведением персоналом Методики нормирования организационного поведения индивида и группы в организации. Методики управления процессами самоуправления и саморазвития личности и группы. Особенности лидерского поведения личности в организации</p>
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>ОК-2 готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;</p> <p>ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p>ПК-6 способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления,</p>

	полученные отечественными и зарубежными исследователями
Общая трудоемкость дисциплины:	3 з.е.
Всего часов по учебному плану:	108 час.
Форма итогового контроля по дисциплине:	Экзамен (3 семестр)
Форма контроля СРС по дисциплине:	Контрольная работа (3 семестр)
Кафедра – разработчик программы:	«Менеджмента и финансов производственных систем и технологического предпринимательства»

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Дисциплина:	«Управление групповой динамикой»
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
Магистерская программа:	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Цель изучения дисциплины:	Формирование углубленных теоретических знаний и уяснение магистрантами практических аспектов работы команд, с акцентом на группы и команды с минимумом властных полномочий.
Задачи изучения дисциплины:	<ul style="list-style-type: none"> - Изучить эволюцию основных подходов к анализу базовых проблем управления персоналом, связанных с формированием основных парадигм современной управленческой науки. -Рассмотреть организационный механизм управления персоналом- цели, функции, организационная структура, основные процедуры управления. -Содействовать приобретению навыков для работы с кадровым резервом на выдвижение, планирование деловой карьеры, маркетинговой деятельности в области персонала.
Основные разделы дисциплины:	<p>Тема 1.Методологические подходы к управлению групповой динамикой</p> <p>Внутренней динамики команды как единого целого. Различия между группами и командами, этапы жизненного цикла команды. Ролевые теории структуры команд на примере структур Мередита Белбина и Ицхака Адизиса. Закономерности групповой динамики</p> <p>Тема 2. Методика диагностики групповой динамики</p> <p>Методика диагностики участников группы. Выявление ролей и статусов Установление авторитета в группе. Социометрия</p> <p>Тема 3. Технологии управления групповой динамикой</p> <p>Технология процедурного лидерства. Управление конфликтами в команде, работа с членом команды в случае ненадлежащего исполнения работы. Сопротивление группы: технология предотвращения и снятия. Управление групповой агрессией. Методы мотивации группы</p>
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>ОК-2 готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;</p> <p>ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p>ПК-6 способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями</p>
Общая трудоемкость дисциплины:	3 з.е.
Всего часов по учебному плану:	108 час.
Форма итогового контроля по дисциплине:	Экзамен (3 семестр)

Форма контроля СРС по дисциплине:	Контрольная работа (3 семестр)
Кафедра – разработчик программы:	«Менеджмента и финансов производственных систем и технологического предпринимательства»

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Дисциплина:	Тренинг практических навыков в области управления человеческими ресурсами
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
Магистерская программа:	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Цель изучения дисциплины:	изучение теоретических и практических основ тренинга, установление влияния тренинга на процесс развития персонала в организации. Программа курса разработана с учетом потребности современного бизнеса, экономики, управления и социальной поддержки сотрудникам предприятия
Задачи изучения дисциплины:	<ul style="list-style-type: none"> - Изучить эволюцию основных подходов к анализу базовых проблем управления персоналом, связанных с формированием основных парадигм современной управленческой науки. -Рассмотреть организационный механизм управления персоналом- цели, функции, организационная структура, основные процедуры управления. -Содействовать приобретению навыков для работы с кадровым резервом на выдвижение, планирование деловой карьеры, маркетинговой деятельности в области персонала.
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Общие представления о психологическом тренинге <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Тренинг, как один из видов интерактивного обучения 1.2. Практические рекомендации по ведению психологического 2. Этапы тренинга <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Фаза знакомства 2.2. Фаза разогрева 2.3. Фаза завершения (рефлексия, прощания) 3. Основные тренинговые методы <ol style="list-style-type: none"> 3.1. Деловая игра 3.2. Организационно-деятельностная игра 3.3. Ситуационно-ролевая игра 3.4. Анализ практических ситуаций (case-study) 3.5. Групповая дискуссия 3.6. Творческие задания 4. Развитие социальной перцепции <ol style="list-style-type: none"> 4.1. Особенности восприятия человека 4.2. Раппорт и подстройка 4.3. Речь как средство воздействия 4.4. Невербальная коммуникация
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>ОК-2 готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;</p> <p>ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p>ПК-6 способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями</p>

Общая трудоемкость дисциплины:	3 з.е.
Всего часов по учебному плану:	108 час.
Форма итогового контроля по дисциплине:	Зачет (3 семестр)
Форма контроля СРС по дисциплине:	Курсовая работа (3 семестр)
Кафедра – разработчик программы:	«Менеджмента и финансов производственных систем и технологического предпринимательства»

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Дисциплина:	«Социальное партнерство»
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
Магистерская программа:	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Цель изучения дисциплины:	Цель изучения курса – формирование у студентов представлений о сущности социального партнерства как системы взаимосвязанной деятельности, объектом которой становятся острые проблемы современного общества и функционирования населения, а также механизмы реализации социального партнерства в рамках действующего законодательства федерального и регионального уровней.
Задачи изучения дисциплины:	Задачами курса является приобретение магистрантами знаний относительно модели, правового регулирования и практики правоприменения социального партнерства в России; формирование навыка совершения юридических действий в рамках социального партнерства; формирование понимания роли правового регулирования и правоприменения в формировании модели социального партнерства. Задача курса состоит также в сопоставлении с зарубежным опытом, развитии способности самостоятельного оценивания эффективности российской модели социального партнерства и отдельных его институтов.
Основные разделы дисциплины:	<p>Теоретические основы социального партнерства</p> <p>Субъекты социального партнерства проблемы представительства</p> <p>Понятие субъектов социального партнерства. Стороны социального партнерства. Представители сторон. Право на объединение. Работники как сторона социального партнерства. Представление интересов работников, не являющихся членами профсоюза. Правовое положение профессиональных союзов и иных представителей работников в отношениях социального партнерства. Работодатели как сторона социального партнерства. Представители работодателей. Объединения работодателей. Правовое положение, роль и функции государства в системе социального партнерства.</p> <p>Принципы социального партнерства. Органы социального партнерства.</p> <p>Основные принципы социального партнерства. Понятие и проблемы обеспечения равноправия сторон социального партнерства. Проблемы обеспечения полномочности представителей сторон социального партнерства. Правовой статус и виды органов социального партнерства в Российской Федерации</p> <p>Коллективные переговоры по вопросам регулирования трудовых отношений</p> <p>Организация и порядок проведения коллективных переговоров. Ведение коллективных переговоров при множественности представителей со стороны работников и работодателей. Права и обязанности сторон в ходе ведения</p>

коллективных переговоров.

Сроки проведения коллективных переговоров.

Предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров.

Гарантии и компенсации лицам, участвующим в ведении коллективных переговоров. Ответственность сторон коллективных переговоров. Оформление и последствия недостижения согласия по вопросам, обсуждаемым в ходе коллективных переговоров.

Коллективные договоры и соглашения Понятие и правовая природа коллективного договора. Стороны коллективного договора и их представители. Содержание коллективного договора. Юридическая сила коллективного договора, соотношение коллективного договора с индивидуальным трудовым договором, соглашением.

Порядок заключения, регистрация коллективного договора. Изменение и дополнение коллективного договора. Действие коллективного договора. Механизмы обеспечения выполнения коллективного договора. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон за неисполнение обязательств, принятых в коллективном договоре.

Соглашения как правовой акт социального партнерства. Стороны коллективного соглашения и их представители. Порядок разработки и заключения коллективного соглашения. Содержание и структура коллективного соглашения. Виды соглашений. Регистрация, изменение и дополнение соглашения.

Участие работников в управлении организацией

Основные формы участия работников в управлении организацией. Учет мнения представительного органа работников. Проведение с работодателем консультаций представительными органами работников по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников. Обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений о ее совершенствовании.

Участие в разрешении трудовых споров Разрешение разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства. Трудовые конфликты, трудовые протесты, трудовые споры. Индивидуальные и коллективные трудовые споры. Принципы и механизмы разрешения разногласий. Примирительные процедуры и органы, создаваемые в процессе их использования. Разрешение индивидуальных трудовых споров. Комиссии по трудовым спорам. Коллективные трудовые споры. Примирительные процедуры. Понятие и виды забастовок. Правовые вопросы организации и проведения забастовок. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров, судов, иных государственных органов в разрешении коллективных трудовых споров: правовое регулирование и практика.

<p>Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):</p>	<p>ОК-2 готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;</p> <p>ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p>ПК-6 способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями</p>
<p>Общая трудоемкость дисциплины:</p>	<p>3 з.е.</p>
<p>Всего часов по учебному плану:</p>	<p>108 час.</p>
<p>Форма итогового контроля по дисциплине:</p>	<p>Зачет (3 семестр)</p>
<p>Форма контроля СРС по дисциплине:</p>	<p>Курсовая работа (3 семестр)</p>
<p>Кафедра – разработчик программы:</p>	<p>«Менеджмента и финансов производственных систем и технологического предпринимательства»</p>

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Дисциплина:	«Оценка эффективности персонала организации»
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
\Профиль подготовки (направленность):	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Цель изучения дисциплины:	Целью изучения данного курса является формирование системы знаний основных принципов осуществления оценки (аудита) и контроллинга персонала, а также ознакомление студентов с теоретическими основами управления персоналом в современной организации и обучение их необходимым практическим навыкам принятия управленческих решений в отношении человеческих ресурсов хозяйствующего субъекта, формирование у будущих специалистов комплекса профессиональных компетенций в управленческой деятельности в области человеческих ресурсов
Задачи изучения дисциплины:	Задачами курса является: – сформировать у студента современные навыки управленческой деятельности, выработать системный подход к профессиональной работе с персоналом, научить проводить оценку эффективности управления человеческими ресурсами организации, сформировать навыки анализа затрат на персонал, выработать навыки анализа кадровых решений, научить аналитическую работу по изучению кадрового потенциала организации
Основные разделы дисциплины:	Тема 1. Сущность задачи и направления оценки эффективности персонала организации Тема 2. Методы и технологии аудита персонала организации Контроллинг как метод оценки эффективности трудовой деятельности в системе управления персоналом Тема 3. Оценка персонала как фактор успешности бизнеса. Оценка результативности труда персонала Методы оценки результативности: оценка КРІ Тема 4. Подходы к оценке персонала Оценка затрат на персонал организации Оценка эффективности реализации кадровых решений. Оценка деятельности службы управления персоналом
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	ОПК - 3 способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования; ПК - 9 способность проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой.
Общая трудоемкость дисциплины:	3 з.е.
Всего часов по учебному плану:	108 час.
Форма итогового контроля по дисциплине:	Зачет (4 семестр)
Форма контроля СРС по дисциплине:	Контрольная работа (4 семестр)
Кафедра – разработчик программы:	«Менеджмент, маркетинг и организация производства»

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Дисциплина:	«Современные методы профессионального обучения»
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
Профиль подготовки (направленность):	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Цель изучения дисциплины:	Целью изучения данного курса является - формирование системы знаний слушателей, позволяющей - оценить возможности обеспечения надлежащего уровня подготовки работников по достаточно сложным профессиям на предприятии, а при ее отсутствии - найти более рациональный путь решения этой задачи с использованием других образовательных структур, - создать на предприятии соответствующей материальной базы и квалифицированного педагогического персонала и/или планировать финансовый бюджет предприятия для подготовки кадров в специализированных учебных заведениях
Задачи изучения дисциплины:	Задачами курса является: – – Организация и формирование персонала организации – Умение определять, понимать и решать проблемы профессиональной подготовки трудящихся; – Выработка стратегии в формировании квалифицированных кадров; – Определение потребности в обучении кадров по отдельным его видам; – Правильный выбор форм и методов подготовки, переподготовки и повышения квалификации; – Выбор программно-методического и материально-технического обеспечения процесса обучения как важного условия качественного обучения; – Изыскание средств для финансирования всех видов обучения в необходимом количестве и с требуемым качеством.
Основные разделы дисциплины:	Тема 1. Развитие персонала: повышение квалификации и обучение. Тема 2. Планирование программ подготовки персонала как элемент процесса планирования карьеры в организации Тема 3. Зарубежный опыт профессионального обучения квалифицированного персонала Тема 4. Методы обучения персонала на рабочем месте. Методы обучения персонала вне рабочего места. Эффективность затрат на обучение персонала
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	ОПК - 3 способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования; ПК - 9 способность проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой
Общая трудоемкость дисциплины:	3 з.е.

Всего часов по учебному плану:	108 час.
Форма итогового контроля по дисциплине:	Зачет (4 семестр)
Форма контроля СРС по дисциплине:	Контрольная работа (4 семестр)
Кафедра – разработчик программы:	«Менеджмент, маркетинг и организация производства»

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Дисциплина:	«Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности»
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
Профиль подготовки (направленность):	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Цель изучения дисциплины:	Целью изучения данного курса является формирование у будущих специалистов комплекса профессиональных компетенций в области мотивации и стимулирования труда, основанных на знании современных методов воздействия на работников, теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала
Задачи изучения дисциплины:	Задачи дисциплины: усвоение классических и современных теорий мотивации, теоретических представлений о понятии мотивации и стимулировании труда, структуре и механизмах мотивации и стимулирования; - овладение методическими подходами к построению современных систем мотивации и стимулированию труда; - приобретение базовых навыков практической работы в области трудовой мотивации, организации вознаграждения персонала, определения влияния системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации.
Основные разделы дисциплины:	Тема 1 Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Понятие мотивации трудовой деятельности, мотив труда, потребность, благо, трудовая деятельность, ее цена, стимулирование трудовой деятельности, стимул, мотивационное ядро персонала, школы и теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Тема 2. Основные составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Физиологическая составляющая мотивации и стимулирования (пищевая, половая, познавательная, защитная), психологическая составляющая мотивации и стимулирования (желание, страсть, влечение, установки), социальная составляющая мотивации и стимулирования (личность и индивидуальность, типы личностей, социальное поведение, властное поведение, беспомощное поведение) Тема 3. Мотивация трудовой деятельности и процесс ее формирования. Процесс формирования, функции и классификация мотивов трудовой деятельности, материальные и духовные потребности в мотивационном процессе, виды структуры мотивации, факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности. Тема 4. Стимулирование трудовой деятельности и процесс ее формирования. Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности, материальное денежное и неденежное стимулирование, заработная плата и факторы, воздействующие на нее, доплаты и надбавки, моральное и организационное стимулирование,

	<p>стимулирование свободным временем</p> <p>Тема 5 Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Основные элементы системы мотивации и стимулирования, технология диагностики системы мотивации и стимулирования, формирование целей и задач функционирования системы мотивации и стимулирования, технология разработки системы материального и нематериального стимулирования, технология разработки нормативных документов, регламентирующих систему мотивации и стимулирования персонала.</p> <p>Тема 6 Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Методологические и методические основы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности, организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности, субъект управления мотивацией и стимулированием, ресурсы мотивации и стимулирования</p>
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>ОК-2 готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность;</p> <p>ПК-6 способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями</p>
Общая трудоемкость дисциплины:	3 з.е.
Всего часов по учебному плану:	108 час.
Форма итогового контроля по дисциплине:	Экзамен (3 семестр)
Форма контроля СРС по дисциплине:	Контрольная работа (3 семестр)
Кафедра – разработчик программы:	«Менеджмент, маркетинг и организация производства»

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Дисциплина:	«Кадровые технологии в системе управления персоналом»
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
Профиль подготовки (направленность):	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Цель изучения дисциплины:	Целью изучения данного курса является формирование у студентов теоретических знаний в области современных кадровых технологий и освоение практического инструментария (методы, методики, технологии), применяемого в подсистемах (отбор, оценка, аттестация, обучение и т.д.) системы управления персоналом
Задачи изучения дисциплины:	Задачами курса является: – систематизировать теоретические знания в области кадрового менеджмента; – получить представления об основных принципах и закономерностях применения кадровых технологий современными службами управления персоналом; – отработать навыки проведения основных кадровых процедур
Основные разделы дисциплины:	<p>1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Кадровые технологии управления персоналом»</p> <p>1.1 История развития теории и практики управления персоналом</p> <p>1.2 Развитие современных технологий управления персоналом. Виды технологий управления персоналом. Методы определения эффективности управления персоналом</p> <p>1.3 Организационная культура в современных условиях. Взаимосвязь деловой культуры и особенностей национального характера</p> <p>2. Особенности функционального анализа систем и технологий управления персоналом</p> <p>2.1 Организационные структуры системы управления: принципы управления трудовыми ресурсами; организационные отношения в структуре управления; построение организационных структур</p> <p>2.2. Структура и функции системы управления персоналом в организации: мотивация, контроль. Руководство: власть и личное влияние. Групповая динамика. Управление конфликтами, изменениями и стрессами</p> <p>3. Современные подходы управления персоналом</p> <p>3.1 Социально-психологический подход к управлению персоналом.</p> <p>3.2 Мотивационные технологии в управлении персоналом</p> <p>3.3 Командная работа менеджеров и сохранение конкурентоспособности компании. Культура и техника личной работы менеджера</p> <p>4. Технология деловой карьеры менеджера</p> <p>4.1 Имидж современного менеджера. Организации и психология совещаний, заседаний и деловых переговоров</p> <p>4.2 Технологии предупреждения и преодоления конфликтных ситуаций в менеджерской деятельности</p>

	<p>5. Оценка эффективности технологии управления персоналом в современной компании</p> <p>5.1 Сущность, цели, задачи и роль бюджетирования и прогнозирования в системе корпоративного управления персоналом</p> <p>5.2 Виды, особенность, принципы, методы построения системы технологий управления персоналом в корпоративных структурах: зарубежный и отечественный опыт.</p> <p>6. Заключение</p> <p>6.1 Мировой опыт применения современных персонал-технологий</p> <p>6.2 Информационные технологии как инструмент модернизации в управлении персоналом</p>
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> <p>ПК -6 Способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями</p>
Общая трудоемкость дисциплины:	3 з.е.
Всего часов по учебному плану:	108 час.
Форма итогового контроля по дисциплине:	Экзамен (3 семестр)
Форма контроля СРС по дисциплине:	Контрольная работа (3 семестр)
Кафедра – разработчик программы:	«Менеджмент, маркетинг и организация производства»

Аннотации к программе практики

Вид практики:	Учебная практика
Тип практики:	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
Магистерская программа:	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Способ проведения:	Стационарная
Цель практики:	Основной целью учебной практики является подготовка системно и широко мыслящего интеллектуала, владеющего основами теории науки и творческой деятельности, имеющего практические навыки сбора, обработки и анализа данных, результатов научных экспериментов, способного к самостоятельной генерации идей, обладающего склонностями и способностями к научным обобщениям и прогнозам, в сочетании с фундаментальной профессионализацией по избранному направлению обучения.
Задачи практики:	поиск и изучение информации из всевозможных источников (литература, периодика, конференции, Интернет) о предметной области, о существующих методах, подходах и классификациях; всесторонний анализ собранной информации; приобретение практических навыков по организации научно-исследовательских проектов, проведению исследований и представлению их результатов; приобретение практических навыков и опыта применения проверенных практикой методов и новых методических подходов для выявления, анализа и оценки научных проблем
Основные разделы практики:	Учебная практика магистрантов проводится в рамках общей концепции магистерской подготовки, предполагающей формирование профессиональных умений, связанных с аналитической и научно-исследовательской деятельностью. Кроме того, она способствует усвоению общественных норм, ценностей профессии, а также формированию персональной деловой культуры будущих магистров – специалистов в области маркетинга. Важной составляющей содержания учебной практики являются обзор публикаций в рецензируемых журналах по теме исследований магистранта; сбор и обработка фактического материала и статистических данных, анализ соответствующих теме исследования характеристик организации, где студент магистратуры проходит практику и собирается внедрять или апробировать полученные в магистерской диссертации результаты. Конкретные виды заданий практики и их объем определяются магистрантом совместно с научным руководителем и соответственно им распределяются часы учебного плана. Конкретное содержание практики определяется руководителем подготовки магистра на основе ФГОС, учебного плана ООП, утвержденного индивидуального плана магистранта и отражается в индивидуальном задании на учебную практику.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	ОК-3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала; ОПК-3 способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования; ПК-6 способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями
Общая трудоемкость практики:	3 з.е.
Всего часов по учебному плану:	108 час.
Форма итогового контроля практики:	Зачет (1 семестр)
Форма контроля практики:	Отчет по практике
Кафедра – разработчик программы:	«Менеджмента и финансов производственных систем и технологического предпринимательства»

Аннотация к программе практики

Вид практики:	Производственная практика
Тип практики:	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
Магистерская программа:	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Способ проведения:	Стационарная
Цель практики:	приобретение студентом магистратуры навыков педагога-исследователя, владеющего современным инструментарием науки для поиска и интерпретации информации с целью её использования в педагогической деятельности; подготовка студента магистратуры к выполнению функций преподавателя-ассистента при проведении лекций, практических занятий, семинаров для развития педагогического мастерства, умений и навыков самостоятельного ведения учебно-воспитательной и преподавательской работы; создание условий для достижения профессиональной компетентности в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта к уровню подготовки магистра наук
Задачи практики:	формирование представления о системе управления высшим учебным заведением; изучение структуры и содержания нормативных документов образовательной деятельности; ознакомление с организацией, содержанием и планированием основных форм учебной работы; изучение опыта преподавания дисциплин ведущими преподавателями Университета; системное творческое применение и закрепление теоретических знаний по экономическим и управленческим дисциплинам, полученных в процессе обучения; закрепление практических навыков анализа управленческих задач и принятия управленческих решений; формирование общепедагогических умений и навыков студента магистратуры, в том числе умений обоснованно отбирать учебный материал и организовывать учебные занятия; развитие умений выбирать и использовать современные формы и методы обучения; использование современных информационных средств обучения; проверка степени готовности к самостоятельной педагогической деятельности; получение навыков самоанализа в процессе подготовки и проведения учебных занятий с целью формирования профессиональной научно-педагогической компетенции и обеспечения качества подготовки студентов; развитие культуры общения как важнейшего условия успешного решения задач будущей профессиональной и педагогической деятельности
Основные разделы практики:	Инструктаж по технике безопасности и пожарной безопасности. Ознакомление с государственным образовательным стандартом и учебным планом по одной из основных образовательных программ. Ознакомление с принципами построения учебного процесса и сопроводительными документами. Ознакомление с содержанием учебной дисциплины, в рамках которой планируется

	<p>проведение занятий (анализ учебной программы, основных формируемых компетенций, средств и методов обучения). Выбор тем для проведения занятий магистрантом. Разработка конспектов и учебно-методических рекомендаций по выбранным темам занятий. Проведение учебных занятий по темам выбранной учебной дисциплины и их анализ совместно с научным руководителем. Разработка иных заданий в соответствии с планом практики. Написание и защита отчёта</p>
<p>Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):</p>	<p>ОК-2 готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;</p> <p>ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p>ПК-7 способность представлять результаты проведённого исследования в виде научного отчёта, статьи или доклада;</p> <p>ПК-8 способность обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования;</p> <p>ПК-9 способность проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой</p>
<p>Общая трудоемкость практики:</p>	6 з.е.
<p>Всего часов по учебному плану:</p>	216 час.
<p>Форма итогового контроля практики:</p>	Зачет (2 семестр)
<p>Форма контроля практики:</p>	Отчет по практике
<p>Кафедра – разработчик программы:</p>	«Менеджмента и финансов производственных систем и технологического предпринимательства»

Аннотация к программе практики

Вид практики	Производственная практика
Тип практики	Научно-исследовательская работа в семестре
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
Магистерская программа:	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Цель изучения НИР:	Формирование у магистрантов научных и профессиональных компетенций, необходимых при проведении научных исследований и решении профессиональных задач
Задачи изучения НИР:	обеспечение становления профессионального научно-исследовательского мышления, расширение представления об основных профессиональных задачах и способах их решения на современном уровне; развитие навыков применения современных технологий сбора информации, ее обработки и интерпретации полученных экспериментальных и эмпирических данных, овладение современными методами исследований; развитие способности самостоятельного проведения научных исследований, постановки и решения теоретических и прикладных задач, оценки и представления результатов исследований в виде законченных научно-исследовательских работ; выявление обучающихся, имеющих склонность к продолжению научного образования в аспирантуре и активное их вовлечение в научно-исследовательскую и преподавательскую работу университета.
Основные разделы программы НИР:	Работа в научном семинаре по образовательной программе. Подготовка и защита реферата. Подготовка эссе по проблемным темам маркетинга или финансового маркетинга, а также по направлению проводимых научных исследований. Подготовка и публикация научных статей. Участие в научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах, других вузов и организаций, включая подготовку и публикацию докладов и тезисов выступлений. Участие в конкурсах научно-исследовательских работ. Участие в научно-исследовательской работе кафедры и/или научного подразделения в рамках планов их НИР и заключенных договоров. Выполнение заданий научного руководителя в соответствии с утвержденным индивидуальным планом. Представление промежуточных результатов исследования, итоговых отчетов о НИР, оформленных в установленном порядке.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу; ОК-3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала; ОПК-1 готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности; ПК-7 способность представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчёта, статьи или доклада; ПК-8 способность обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования;

	ПК-9 способность проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой.
Общая трудоемкость НИР:	44 з.е.
Всего часов по учебному плану:	1584 час.
Форма итогового контроля по НИР:	Зачет (1, 2, 3, 4, 5 семестры)
Форма контроля НИР:	Отчет по НИР магистра
Кафедра – разработчик программы:	«Менеджмента и финансов производственных систем и технологического предпринимательства»

Аннотация к программе практики

Вид практики:	Производственная практика
Тип практики:	Преддипломная практика
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
Магистерская программа:	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Способ проведения:	Стационарная
Цель практики:	<p>Преддипломная практика является неотъемлемой частью подготовки магистра и предусматривает овладение обучающимися научно-исследовательской деятельностью в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования подготовки магистров по направлению 38.04.02 «Менеджмент». Основной целью преддипломной практики является подготовка системно и широко мыслящего интеллектуала, владеющего основами теории науки и творческой деятельности, имеющего практические навыки сбора, обработки и анализа данных, результатов научных экспериментов, способного к самостоятельной генерации идей, обладающего склонностями и способностями к научным обобщениям и прогнозам, в сочетании с фундаментальной профессионализацией по избранному направлению обучения.</p> <p>Цель преддипломной практики: закрепление полученных теоретических знаний и овладение практическими навыками и опытом для выявления и формулирования научной проблемы, её исследования и обоснования путей решения</p>
Задачи практики:	<p>поиск и изучение информации из всевозможных источников (литература, периодика, конференции, Интернет) о предметной области, о существующих методах, подходах и классификациях; всесторонний анализ собранной информации; приобретение практических навыков по организации научно-исследовательских проектов, проведению исследований и представлению их результатов; приобретение практических навыков и опыта применения проверенных практикой методов и новых методических подходов для выявления, анализа и оценки научных проблем. приобретение практических навыков по анализу и организации работы объекта практики; изучение и непосредственное участие в подготовке и принятии управленческих решений в области маркетинга руководителем и специалистами отдела маркетинга организации по формированию целей и задач, функций и их организационной структуры; обоснование и выбор основных направлений развития объекта практики; сбор необходимых материалов и документов для выполнения выпускной квалификационной работы - магистерской диссертации по выбранной теме;</p>
Основные разделы практики:	<p>Разработка индивидуального плана на период практики совместно с научным руководителем. Изучение общих сведений об организации - базе практики. Изучение перспектив развития организации с учетом возможностей рынка. Проведение подробного анализа результатов производственно-хозяйственной, коммерческой, финансовой и др. деятельности организации. Проведение оценки организации по основным показателям эффективности. Изучение состояния системы</p>

	управления человеческими ресурсами организации и предложение рекомендаций по её совершенствованию. Написание отчета и его защита.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	ПК-6 способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями; ПК-7 способность представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчёта, статьи или доклада; ПК-8 способность обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования; ПК-9 способность проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой
Общая трудоемкость практики:	3 з.е.
Всего часов по учебному плану:	108 час.
Форма итогового контроля практики:	Зачет (4 семестр)
Форма контроля практики:	Отчет по практике
Кафедра – разработчик программы:	«Менеджмента и финансов производственных систем и технологического предпринимательства»

Аннотация к программе государственной итоговой аттестации

	Государственная итоговая аттестация
	Подготовка к защите и процедура защиты выпускной квалификационной работы
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
Магистерская программа:	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Цель ГИА:	установление уровня подготовки выпускника к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО).
Задачи ГИА:	<ul style="list-style-type: none"> - Оценить уровень практической и теоретической подготовки менеджера к выполнению профессиональных задач во всех областях профессиональной деятельности магистров по направлению подготовки 38.04.02. Менеджмент, по программе подготовки «Маркетинг», «Управление человеческими ресурсами», а также научные исследования и педагогическую деятельность в образовательных учреждениях данного профиля. - Определить готовность выпускника-магистра по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» к следующим видам профессиональной деятельности: научно-исследовательская деятельность. - Выявить уровень подготовленности магистра по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» к решению профессиональных задач в соответствии с профильной направленностью ООП магистратуры программы и видами профессиональной деятельности (научно-исследовательской). - Выявить уровень подготовки выпускников в соответствии с требованиями ФГОС ВО к результатам освоения основных образовательных программ магистратуры через набор определенных общекультурных и профессиональных компетенций, которые должен показать выпускник в процессе итоговой государственной аттестации.
Основные разделы ГИА:	<p>Магистерская диссертация представляет собой выпускную квалификационную работу исследовательского содержания, которая имеет внутреннее единство и отражает ход и результаты разработки выбранной темы. Она должна соответствовать современному уровню развития науки, а ее тема – быть актуальной.</p> <p>Магистерская диссертация представляется в виде, который позволяет судить, насколько полно отражены и обоснованы содержащиеся в ней положения, выводы и рекомендации, их новизна и значимость. Совокупность полученных в такой работе результатов должна свидетельствовать о наличии у ее автора первоначальных навыков научной работы в избранной области профессиональной деятельности.</p> <p>Магистерская диссертация обладает всеми признаками, которые присущи диссертационным работам вообще, независимо от того, на какую ученую степень претендуют их авторы. Поэтому, характеризуя диссертацию, имеет смысл рассмотреть видообразующие признаки, позволяющие выделить диссертационную работу в особый вид научного произведения.</p>

<p>Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):</p>	<p>ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу; ОК-2 готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; ОК-3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала; ОПК-1 готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности; ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; ОПК-3 способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования; ПК-6 способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач; ПК-7 способность представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада; ПК-8 способность обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования; ПК-9 способность проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой</p>
<p>Общая трудоемкость ГИА:</p>	<p>6 з.е.</p>
<p>Всего часов по учебному плану:</p>	<p>216 час.</p>
<p>Форма итогового контроля ГИА:</p>	<p>Защита ВКР (магистерской диссертации) (5 семестр)</p>
<p>Форма контроля ГИА:</p>	<p>Магистерская диссертация</p>
<p>Кафедра – разработчик программы:</p>	<p>«Менеджмента и финансов производственных систем и технологического предпринимательства»</p>

Аннотация программы факультатива

Дисциплина:	Технологическое предпринимательство
Направление подготовки:	38.04.02 «Менеджмент»
Магистерская программа:	«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения:	Очно-заочная (магистратура)
Цель изучения дисциплины:	формирование у комплекса теоретических знаний и практических навыков в сфере экономики, технологического предпринимательства и управления инновационными проектами.
Задачи изучения дисциплины:	освоить знания в области основных теории функционирования инновационной экономики и технологического предпринимательства, принципы организации, управления и оценки инновационно-предпринимательской деятельности; - изучение мер государственной поддержки инновационной деятельности и развития инновационной экосистемы; освоить знания основы коммерциализации инноваций и развития высокотехнологического бизнеса; уметь планировать и проектировать коммерциализацию результатов интеллектуальной деятельности в форме стартапа, коммерческого контракта, лицензионного договора; формирование проектных команд; уметь выбирать бизнес-модели и разрабатывать бизнес-план; уметь анализировать рынок и прогнозировать продажи, анализировать потребительское поведение, разрабатывать IP-стратегии проекта; проводить оценку эффективности инновационной деятельности, анализировать риски развития компании; освоить приемы работы на рынке коммерциализации высоких технологий с использованием моделей product development и customer development; использовать технологий бережливого стартапа (lean) и гибкого подхода к управлению (agile), технологии разработки финансовой модели проекта; освоить технологию проведение переговоров с инвесторами и публичных презентаций проектов (питчей).
Основные разделы дисциплины:	<p>Тема 1. Введение в инновационное развитие Сущность и свойства инноваций; классификация инноваций; инновационный процесс и инновационная деятельность; инновационное предпринимательство; базисные инновации и технологические уклады; основные этапы развития теории инноваций; модели инновационного процесса: линейная, модель давления рыночного спроса, интерактивная модель; гипотезы инновационного процесса: «технологического толчка» (от науки — к рынку), «давления рыночного спроса» (от потребностей рынка — к науке), «интерактивной модели» (дуальная модель, объединяющая два предыдущих подхода); способы выхода -инноваций на рынок: парадигма «закрытых -инноваций», модель «открытые инновации»; соответствие бизнес-модели инновационному процессу.</p> <p>Тема 2. Формирование и развитие команды Понятие предпринимательской команды; эффективность команды; командное лидерство; мотивация команды; распределение командных ролей и функций; развитие команды; поддержание командного духа; учет психологических особенностей личности; технологии командообразования.</p>

Тема 3. Бизнес-идея, бизнес-модель, бизнес-план

Содержание процессов генерирования бизнес-идей; алгоритм креативного рождения идеи бизнеса с ее последующим развитием в систему решений (бизнес-модель); базовые положения создания и применения бизнес-моделей: понятие и виды моделей бизнеса (бизнес-модель М. Джонсона, К. Кристенсена, Х. Кагерманна), ключевые этапы формирования бизнес-модели; механизм выбора бизнес-модели компании; ключевые элементы, функциональные блоки бизнес-модели; концепция ценностного предложения А. Остервальдера; переход от бизнес-модели к бизнес-плану.

Тема 4. Маркетинг. Оценка рынка

Специфика маркетинговых исследований в сфере инноваций; методы и подходы к оценке рынка в разных отраслях; критерии оценки привлекательности сегмента; инструменты маркетинговых исследований: алгоритмы, методы исследования и методы сбора информации; особенности маркетинга высокотехнологичных стартапов; особенности продаж инновационных продуктов.

Тема 5. Product development. Разработка продукта

Концепция жизненного цикла продукта; основные подходы к разработке продукта — метод водопада (каскадный метод) и метод гибкой разработки; теория решения изобретательских задач; теория ограничений; процесс улучшения характеристик существующих видов продукции; разработка новых видов продукции; техническое сопровождение проекта создания нового продукта (технологии) от предпроектных разработок до проектирования, создания и использования; инструменты современного процесса product development: анализ конкурентной среды, технический аудит, разработка технико-экономического обоснования, технической документации, управляющих программ.

Тема 6. Customer development. Выведение продукта на рынок

Основы понятия Customer development, по С. Бланку и Б. Дорфу; составляющие Customer development: выявление потребителей, верификация потребителей, расширение клиентской базы, выстраивание компании; изучение потребностей и запросов потребителей; методы моделирования потребностей потребителей; факторы поведения потребителя; приемы привлечения внимания потребителя; оценка эффективности проводимых мероприятий и оптимизация маркетинговой деятельности предприятия; специфика поведения индивидуальных и корпоративных потребителей

Тема 7. Нематериальные активы и охрана интеллектуальной собственности

Понятие интеллектуальной собственности, ее основные юридические свойства и система охраны, понятие и содержание интеллектуальных прав, их соотношение с понятием нематериальных активов; IP-стратегия инновационного проекта и ее составляющие; различия между двумя основными режимами правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности — авторским правом патентным правом; патентование, системы и процедуры патентования в России, за рубежом, на международном уровне; понятия «формула

изобретения (полезной модели)», «приоритет», «уровень техники», «патентный поиск», «патентная чистота»; существующие правовые способы приобретения коммерциализации интеллектуальной собственности; основные особенности секретов производства (ноу-хау) и средств индивидуализации юридических лиц, товаров, работ, услуг и предприятий.

Тема 8. Трансфер технологий и лицензирование

Понятия «трансфер технологий» и «лицензирование» как правовые институты в сфере интеллектуальной собственности; их соотношение; роль стратегии лицензирования как части IP-стратегии инновационного проекта; мотивы использования стратегии лицензирования; существующие виды лицензионных сделок; требования российского законодательства к форме и содержанию лицензионного договора; последствия их несоблюдения; определение стоимости объекта интеллектуальной собственности; основные методы расчета цены лицензионного договора; роялти и паушальный платеж; их сравнительные преимущества и недостатки, специфика применения; конкретные методики расчета роялти.

Тема 9. Создание и развитие стартапа

Определение и сущность стартапа; методика «бережливого стартапа»; модель SPACE — модель, отражающая пространство (space) и орбиту «полета» бизнеса; HADI-цикл — методика циклического процесса проверки гипотез. Этапы развития стартапа; прототип, соответствие продукта ожиданиям целевого рынка; динамика роста; рост и укрепление позиций; масштабирование и захват рынков; публичное размещение акций.

Тема 10. Коммерческий НИОКР

Техника проведения переговоров и формирование партнерств с индустриальными компаниями; механизмы планирования работы с индустриальными партнерами по направлению коммерческого НИО-КР — формирование предложения, выбор потенциальных клиентов, оценка доступности и способы выхода на индустриальных партнеров; программы повышения международной активности транснациональных корпораций в области НИОКР; особенности организации деятельности трансграничных венчурных фондов; горизонты и механизмы принятия решений в индустриальных компаниях относительно покупки результатов НИОКР.

Тема 11. Инструменты привлечения финансирования

Источники финансирования проекта: средства бюджета и внебюджетных фондов, государственных институтов развития, компаний, индивидуальных предпринимателей, частных, институциональных и иностранных инвесторов, кредитно-финансовых организаций, научных и образовательных учреждений; инструменты финансирования: инвестиции бизнес-ангелов и венчурных фондов, гранты, субсидии; выбор и обоснование источников финансирования инновационного проекта; финансовое моделирование проекта; технологии переговоров с инвесторами о финансировании проекта.

Тема 12. Оценка инвестиционной привлекательности проекта

Статические и динамические методы оценки экономической эффективности инновационных проектов; принципы оценки эффективности проектов; чистая прибыль инновационного проекта как критерий экономической эффективности; сравнительный анализ различных видов оценки: коммерческая, общественная, участия в проекте; система метрик инновационных проектов с учетом неприменимости критериев экономической эффективности на ранних стадиях развития проектов (до выхода на устойчивые продажи); критерии инвестиционной готовности проекта для венчурных инвестиций и их отличие от критериев для прямых инвестиций.

Тема 13. Риски проекта

Риски, возникающие при осуществлении инновационного проекта: вероятность потери конкурентоспособности на отдельных стадиях управления рисками; идентификация риска; качественный количественный анализ вероятности возможного влияния риска на проект; применение методов и средств для снижения рисков и последствий от рискованных событий; мониторинг рисков по проекту; методы оценки проектных рисков: экспертные методы, вероятностный анализ, метод аналогов, анализ чувствительности проекта, метод «дерева решений» (на стадии разработки проекта); страхование, диверсификация; опцион; система оценивания базовых рисков инновационного проекта, планирование и осуществление противодействия рискам проекта в случае существенного изменения ситуации.

Тема 14. Презентация проекта

Три типа презентаций: презентация проекта для инвестора (презентация на инвестиционной сессии, краткий питч, лифтовая презентация); презентация решения при проблемном интервью (презентация для технического персонала, презентация для держателей бюджета); продающая презентация (презентация продукта потенциальному покупателю); особенности презентаций, их структура, факторы, влияющие на эффективность презентаций.

Тема 15. Инновационная экосистема

Понятие и структура инновационной среды: научно-производственная среда (университеты, институты развития инноваций, инновационного бизнеса, венчурного капитала, инновационной инфраструктуры: технопарков, бизнес-инкубаторов, инжиниринговых центров); институциональная среда (законы, нормы, традиции, правила поведения, политические и культурные особенности субъектов инновационной деятельности); схема построения национальных инновационных систем; инновационная инфраструктура России.

Тема 16. Государственная инновационная политика

Сущность государственной инновационной политики и этапы ее трансформации; современные инструменты инновационной политики; стратегия инновационного развития до 2020 года; государственные программы, оказывающие существенное влияние на развитие национальной инновационной системы; -программы инновационного развития компаний с государственным участием; государственные институты развития; университеты как ключевой фактор инновационного

	<p>развития; поддержка инноваций в крупных компаниях; система мониторинга инновационной системы.</p> <p>Тема 17. Итоговая презентация группового проекта (питч-сессия)</p> <p>Подготовка презентации для различных аудиторий (конкурсного жюри, инвесторов, покупателей); разработка алгоритма подготовки презентации, структуры, расстановка акцентов; «крючки» для привлечения и удержания внимание аудитории; технологии подготовки выступления.</p>
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	ОК-3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
Общая трудоемкость дисциплины:	3 з.е.
Всего часов по учебному плану:	108 час.
Форма итогового контроля по дисциплине:	Зачет (2 семестр)
Форма контроля СРС по дисциплине:	Контрольная работа (2 семестр)
Кафедра – разработчик программы:	«Менеджмента и финансов производственных систем и технологического предпринимательства»