

**АННОТАЦИИ РАБОЧИХ ПРОГРАММ ДИСЦИПЛИН  
ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ  
38.04.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» (УРОВЕНЬ МАГИСТРАТУРЫ)  
ПРОГРАММА «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В МЕЖДУНАРОДНОМ БИЗНЕСЕ»**

**Б1.Б.01 Социальная политика государства и управление социальным развитием  
организации**

**Цели и задачи учебной дисциплины:**

Целью учебной дисциплины является углубление знаний о современных тенденциях социального развития и социальных изменениях в обществе, роли и месте государства и организации в управлении социальными процессами.

**Задачи дисциплины:**

- рассмотреть современные тенденции социального развития в обществе;
- изучить социальную политику РФ;
- сформировать представление студентов о факторах социальной среды организации;
- изучить систему и механизмы управления социальными процессами в организации;
- рассмотреть роль и задачи службы социального развития в организации.

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** дисциплина базовой части программы

**Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1.	Современные тенденции социального развития и социальных изменений в обществе	Влияние научно-технических достижений на социальную сферу общества. Гуманизация управления хозяйственными объектами – современная тенденция научно-технической революции. Приоритеты социального развития в современных условиях.
2.	Социальная политика в Российской Федерации	Состояние социальной сферы страны в начале нового тысячелетия. Важнейшие цели социальной политики государства. Особенности социального партнерства в России.
3.	Социальная среда организации как объект управления	Основные элементы и назначение социальной среды организации, управление социальным развитием организации, гуманизация труда.
4.	Факторы социальной среды организации	Внешние факторы социального развития организации. Внутренние факторы социальных изменений: условия, охрана и безопасность труда, материальное вознаграждение трудового вклада, Социальная защита работника и социально-психологический климат; социальная инфраструктура организации.
5.	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации	Отечественный опыт управления социальным развитием. Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем: опыт предприятий США, опыт западноевропейских стран, опыт корпораций Японии.
6.	Механизм управления социальным развитием организации	Основные элементы механизма управления социальными процессами: постановка социальных целей, планирование социального развития, организация выполнения плановых мероприятий, координация и контроль, анализ результатов.
7.	Система управления социальным развитием организации	Основные принципы построения системы социального развития. Подходы к построению организационной структуры управления социальными процессами. Управление социальным развитием организации как элемент системы социального партнерства. Становление и особенности системы социального партнерства в современной России.
8.	Социальная служба организации	Задачи и структура управления социальным развитием организации. Основные функции социальной службы в организации. Социальная служба как структурный элемент службы управления персоналом.

**Формы текущей аттестации:** доклады, тестовые задания

**Форма промежуточной аттестации:** зачёт

**Коды формируемых компетенций:** ОК-2, ОПК-6

### **Б1.Б.02 Развитие систем менеджмента качества**

#### **Цели и задачи учебной дисциплины:**

Целью преподавания дисциплины является формирование у студентов общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для решения в процессе управления качеством профессиональных задач: организационно-управленческих, аналитических, научно-исследовательских.

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** дисциплина базовой части программы

#### **Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1.	Основные понятия и категории управления качеством. Экономические проблемы качества.	Раскрыты основные понятия и экономический характер качества, роль персонала
2.	Эволюция подходов к менеджменту качества	Развитие систем менеджмента качества, развитие персонала
3.	Статистическое управление качеством.	Статистические методы качества
4.	Всеобщее управление качеством (TQM)	Содержание TQM, особенности, требования TQM к персоналу
5.	Стандартизация в управлении качеством. Международные стандарты ИСО серии 9000	Развитие и содержание ИСО серии 9000. Место персонала в ИСО серии 9000
6.	Создание систем качества. Разработка и внедрение.	Разработка и внедрение СМК на основе МС ИСО 9000
7.	Сертификация продукции и систем качества	Современная система сертификации СМК и продукции
8.	Процессный подход в менеджменте качества	Процессный подход в СМК. Персонал в процессах организации
9.	Развертывание функции качества, постоянное улучшение	Постоянное улучшение СМК, развертывание функции качества. Роль персонала в процессе постоянного улучшения
10.	Самооценка менеджмента качества	Премии в области качества самооценка деятельности

**Формы текущей аттестации:** задачи и задания

**Форма промежуточной аттестации:** зачёт

**Коды формируемых компетенций:** ОК-2, ПК-10

### **Б1.Б.03 Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом**

#### **Цели и задачи учебной дисциплины:**

Цель дисциплины – формирование у магистрантов компетенций, позволяющих квалифицированно использовать методы проведения исследований в сфере управления персоналом, выполнять и организовывать аналитическую работу в кадровой деятельности организации, разрабатывать образовательные программы для обучения персонала, развивать навыки преподавательской деятельности.

Основные задачи дисциплины:

- изучение этапов и содержания процесса научного исследования;
- продвижение знаний и навыков о персонале как объекте научного исследования;
- систематизация представлений о научно-педагогической деятельности.

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** дисциплина базовой части программы

#### **Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1.	Методология научного исследования	Понятие науки и научной деятельности. Теория, объект, предмет научного исследования. Общая методология исследования. Методы, принципы научного исследования. Частная методология научного исследования. Методология исследования управления персоналом. Концепция управления персоналом.

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
2.	Этапы и содержание научно-исследовательской деятельности	Первый этап: выявление и формулировка актуальных научных проблем. Второй этап: разработка программы научных исследований, обоснование этапов выполнения, необходимых ресурсов, определение результативности, назначение исполнителей. Третий этап: обоснование технологии и методов решения научно-исследовательских задач. Проведение научно-исследовательской работы
3.	Научно-педагогическая деятельность	Педагогика как наука и технология. Педагогическая деятельность в области управления персоналом. Формы и методы организации учебной деятельности. Лекция. Практическое занятие. Активные и пассивные методы обучения. Их преимущества, недостатки, адресность. Разработка обучающих программ и учебно-методических материалов.
4.	Работа с научной информацией (монографии, научные статьи, тезисы научных конференций)	Монография. Научная статья. Диссертация. Процесс систематизации и реферирования. Научный доклад. Тезисы научного доклада. Компиляция, плагиат. Цитирование в научной работе.
5.	Работа с оригинальной иностранной литературой	Актуальность знакомства с оригинальными зарубежными научными изданиями. Перевод. Систематизация информации. Использование в авторских статьях.
6.	Подготовка научного реферата и научной статьи	Подготовка научной статьи: обоснование актуальности, цель, задачи, методы, научная новизна, авторские выводы и результаты. Подготовка научного реферата: обоснование актуальности, цель, задачи, научная дискуссия, авторские выводы, научная новизна, презентация с мультимедийным сопровождением.

**Формы текущей аттестации:** контрольная работа

**Форма промежуточной аттестации:** зачёт

**Коды формируемых компетенций:** ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-11, ОПК-12, ПК-22, ПК-24, ПК-26, ПК-29

#### **Б1.Б.04 Трудовое законодательство: развитие и реализация в кадровой деятельности**

##### **Цели и задачи учебной дисциплины:**

Цель изучения дисциплины состоит в овладении теоретическими основами и получении практических навыков в области применения трудового законодательства Российской Федерации.

Задачи дисциплины: изучение основных источников российского трудового права, изучение проблем реализации современного трудового законодательства РФ и судебной практики в данной сфере.

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** дисциплина базовой части программы

##### **Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1.	Основные начала трудового законодательства	Цели, задачи, принципы трудового законодательства. Источники трудового права. Действие законодательства во времени, пространстве и по кругу лиц. Судебная практика в сфере труда. Локальные нормативные акты.
2.	Правовое регулирование трудовых отношений	Трудовые отношения: понятие, стороны, основания возникновения. Правовое регулирование трудового договора. Основные права и обязанности работников и работодателей. Рабочее время и время отдыха. Оплата труда. Трудовая дисциплина.

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
3.	Правовое регулирование отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями	Организация и управление трудом. Трудоустройство. Подготовка и дополнительное профессиональное образование. Социальное партнерство. Участие в деятельности профсоюзов. Материальная ответственность сторон. Госконтроль и надзор за соблюдением трудового законодательства. Охрана труда. Разрешение трудовых споров.
4.	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	Особенности регулирования труда; женщин и лиц с семейными обязанностями; несовершеннолетних; руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации; совместителей; временных; сезонных; работающих вахтовым методом; работников, работающих у работодателей-физических лиц; надомников; дистанционных; работающих в районах Крайнего Севера; работников транспорта; занятых на подземных работах; педагогических; работников дип.представительств; работников религиозных организаций; труда спортсменов и тренеров; работников иностранных граждан.

**Формы текущей аттестации:** опрос

**Форма промежуточной аттестации:** экзамен

**Коды формируемых компетенций:** ОК-2, ПК-20.

### **Б1.Б.05 Теория и практика кадровой политики государства и организации**

#### **Цели и задачи учебной дисциплины:**

Целью учебной дисциплины является углубление знаний о роли, месте и методах государства и организации в формировании и реализации кадровой политики.

Задачи дисциплины:

- рассмотреть роль и функции органов законодательной, исполнительной и судебной власти в формировании и реализации кадровой политики государства
- сформировать представление магистрантов о вопросах международного сотрудничества в области разделения труда;
- изучить политику государства в области распределения труда и доходов;
- рассмотреть виды кадровой политики организации и этапы ее формирования.

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** дисциплина базовой части программы

#### **Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1.	Содержание, цель и принципы кадровой политики государства	Кадровый потенциал и кадровые процессы государства Современная концепция ГКП: понятие, природа и сущностные черты. Принципы государственной кадровой политики, их группировка и ранжиров. Механизмы реализации государственной кадровой политики в современных условиях. Классификация кадров: понятие и классификационные признаки. Кадровый потенциал общества: понятие и структура. Кадровые процессы: сущность и тенденции развития. Положительные черты и недостатки партийно-советской модели кадровой политики. Понятие и сущностные черты современной государственной кадровой политики. Принципы государственной кадровой политики. Цели и приоритеты государственной кадровой политики
2.	Приоритетные направления государственной кадровой политики РФ. Кадровая доктрина	Приоритетные направления ГКП РФ. Правовые основы ГКП РФ Кадровая доктрина. Субъекты государственной кадровой политики

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
		Нормативно-правовое обеспечение государственной кадровой политики. Организационное обеспечение государственной кадровой политики. Научно-информационное обеспечение государственной кадровой политики. Учебно-методическое обеспечение государственной кадровой политики. Профессиональная подготовка кадров управления: понятие, особенности. Управление кадрами государственных (муниципальных) служащих субъекта
3.	Субъекты и объекты государственной кадровой политики РФ, ее правовые основы	Роль и функции органов законодательной, исполнительной и судебной власти в формировании и реализации кадровой политики государства
4.	Административно-политическая элита: понятие и сущность. Состав и признаки административно-политической элиты РФ	Административно-политическая элита: понятие и сущность. Состав административно-политической элиты РФ. Основные признаки административно-политической элиты. Формирование и обновление элиты.
5.	Кадровая политика организации как основа формирования стратегии управления персоналом	Назначение кадровой политики. Связь кадровой политики со всеми областями хозяйственной политики организации. Принципы кадровой политики. Влияние кадровой политики на формирование стратегии управления персоналом организации. Концепции кадровой политики.
6.	Виды кадровой политики организации и этапы ее разработки.	Виды кадровой политики организации: активная и пассивная, реактивная и превентивная, открытая и закрытая. Этапы разработки кадровой политики организации.

**Формы текущей аттестации:** доклады, тестовые задания, практические задания

**Форма промежуточной аттестации:** зачёт

**Коды формируемых компетенций:** ОПК-6, ОПК-9, ПК-1, ПК-11

### **Б1.Б.06 Современные проблемы управления персоналом**

#### **Цели и задачи учебной дисциплины:**

Цель изучения дисциплины состоит в формировании у слушателя знаний о проблемах, возникающих в управлении персоналом, и подходах к их исследованию и разрешению.

Задачи дисциплины:

- продвижение теоретических знаний о факторах, влияющих на управление персоналом.
- знакомство с принципами управления персоналом и их трансформацией в современных условиях;
- продвижение методических знаний об использовании технологий управления персоналом;
- знакомство с проблемами менеджмента персонала и направлениями их исследования;
- знакомство с проблемами поиска и найма кандидатов на вакансии;
- знакомство с проблемами использования персонала организации;
- развитие представлений о проблемах управления персоналом интернационального предприятия;
- знакомство с проблемами службы персонала.

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** базовая часть программы.

#### **Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1.	Управление персоналом и факторы, влияющие на его результативность	Экономические цели организации. Социальные цели организации. Поле напряжения между экономическими и социальными целями. Силовое поле кадровой деятельности. Внешние факторы. Внутренние факторы управления персоналом. Факторы, необходимые для учета при выборе подхода к управлению персоналом интернационального предприятия.

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
2.	Принципы управления персоналом организации	Общие принципы управления персоналом. Принципы, определяющие направления развития системы управления персоналом. Развитие принципов от традиционных к современным.
3.	Методические аспекты управления персоналом организации	Методики разработки портрета пригодности кандидата на найм. Профиль требований и профиль компетенций. Методика Роджера. Методика Фразера. Методики поиска кандидатов на найм. Методики использования персонала организации.
4.	Проблемы менеджмента персонала.	Проблема как трудноразрешимая задача, требующая решения или исследования. Проблемы при разработке стратегии и политики. Проблемы планирования персонала. Проблемы при формировании компетенций.
5.	Проблемы поиска и найма кандидатов.	Проблема выбора подхода к поиску кандидатов на найм. Определение имиджа организации на рынке труда. Подходы к определению мотива при выборе предприятия-работодателя. Проблемы выбора методов оценки кандидатов. Полиграф в оценке кандидатов.
6.	Современные проблемы использования персонала	Современные проблемы адаптации персонала, обучения, развития, оценки деятельности, мотивации. Работа с персоналом с болезнями зависимости. Интернет-зависимость, трудовоголизма, алкоголизма, наркомания.
7.	Менеджмент персонала международной организации	Цели и формы интернационализации предпринимательской деятельности. Предпосылки и особенности управления персоналом интернационального предприятия. Выбор политики обеспечения персоналом интернационального предприятия. Характеристика фаз глобализации. Изменения в персонал-менеджменте по фазам глобализации. Интеркультурный профиль компетентности работника. Составляющие успешности работника, командируемого за рубеж. Отбор кандидатов на интернациональном предприятии. Развитие персонала интернационального предприятия. Оценка деятельности работников интернационального предприятия. Реинтеграция работников интернационального предприятия.
8.	Современные проблемы организации работы службы персонала	Проблемы выбора модели службы персонала. Кризис управления персоналом. Аутсорсинг. Аутстаффинг. Лизинг. Правовые проблемы. Взаимодействие службы персонала с другими подразделениями организации. Требования к работникам службы персонала. Основные различия в подготовке специалистов по работе с персоналом в ведущих странах. Оценка деятельности службы персонала.

**Формы текущей аттестации:** контрольная работа, собеседование, доклады

**Форма промежуточной аттестации:** экзамен

**Коды формируемых компетенций:** ОПК-3, ОПК-7, ОПК-11, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6

### **Б1.Б.07 Кадровый консалтинг и аудит**

#### **Цели и задачи учебной дисциплины:**

Цель курса: формирование у магистрантов систематизированных теоретических знаний и практических навыков в области кадрового консалтинга, контроллинга и аудита.

#### **Задачи дисциплины:**

- знакомство с понятием и содержанием кадрового консалтинга, этапами и методами его осуществления;
- получение магистрантами знаний о сущности, направлениях, этапах и методах аудита персонала;
- овладение магистрантами навыками составления аудиторского заключения;
- овладение магистрантами навыками проведения анализа трудовых показателей, исследования зависимости динамики производительности труда и показателей функционирования организации, оценки влияния факторов на изменение производительности труда;

- получение обучающимися умения оценки фонда заработной платы, его использования и структуры;
- знакомство с содержанием контроллинга персонала, его видами, структурой.

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** дисциплина базовой части программы  
**Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1.	Содержание кадрового консалтинга организации	Понятие, предмет и объекты кадрового консалтинга и аудита персонала. Его актуальность и значимость в условиях рыночной экономики. Отечественный и зарубежный рынок кадрового консалтинга, его необходимость в различных условиях развития бизнеса
2.	Методология кадрового консалтинга	Методологические подходы к кадровому консалтингу. Процедура кадрового консалтинга. Критерии выбора консультантов в области управления персоналом. Методы кадрового консалтинга (бенчмаркинг, кадровый мониторинг, кадровый контроллинг, технологии Assessment Centre и др.). Оптимизация системы управления персоналом как основной цели кадрового консалтинга. Оформление результатов кадрового консалтинга. Оценка его эффективности
3.	Сущность, задачи и направления аудита персонала	Организация как объект аудита и контроллинга персонала. Аудит как диагностика причин возникающих в организации проблем. Направления аудиторской деятельности. Определение понятий «управленческий аудит» и «аудит персонала». Этапы управленческого аудита. Цель, задачи и предмет аудита персонала. Его место в рамках управленческого аудита. Специфика и направления аудита персонала. Объекты и субъекты кадрового аудита, его виды. Правовая основа аудита, особенности правоприменительной практики. Источники информации, используемые при проведении аудита в социально-трудовой сфере
4.	Организация аудита персонала: процедура, методология	Аудиторские методы и методики, их классификация и особенности. Инструменты аудита персонала. Особенности технологии организации аудита персонала. Особенности периодичности аудита. Исследовательские подходы к аудиту персонала. Этапы аудита персонала. Аудиторское заключение.
5.	Анализ трудовых ресурсов и затрат труда организации. Производительность труда	Анализ трудовых показателей: понятие, цель, назначение. Содержание основных направлений анализа трудовых показателей: анализ ресурсов, анализ затрат, анализ эффективности труда, анализ социального развития. Сущность производительности труда, ее соотношение с трудоемкостью. Расчет удельного веса прироста объемов производства за счет роста выработки и численности персонала. Математическая зависимость затрат труда и часовой, дневной, годовой производительности труда, индексная взаимосвязь между ними. Анализ влияния удельного веса работников на производительность. Количественная оценка влияния факторов на динамику производительности труда. Расчет влияния увеличения производительности труда на показатели функционирования организации. Анализ использования фонда заработной платы. Расчет отклонений по фонду заработной платы. Анализ влияния факторов на общий фонд заработной платы. Анализ структуры фонда заработной платы.
6.	Аудит функций управления персоналом	Аудит рабочих мест и найма работников. Аудит увольнений. Аудит вознаграждений. Аудит условий труда и безопасности.
7.	Контроллинг в системе управления персоналом	Понятие и функции контроллинга, его отличие от контроля. Содержание контроллинга на уровне трудовых ресурсов и кадрового потенциала. Цель, задачи, этапы осуществления контроллинга персонала. Классификация его видов. Требования, предъявляемые к системе контроллинга персонала. Структура контроллинга персонала. Направления анализа в стратегическом и оперативном контроллинге персонала. Классификация управленческих решений в контроллинге.

**Формы текущей аттестации:** тестовые задания, доклад

**Форма промежуточной аттестации:** экзамен

**Коды формируемых компетенций:** ОК-1, ОК-3, ОПК-7, ОПК-8, ОПК-10, ПК-9, ПК-18, ПК-23

**Б1.Б.08 Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений**

**Цели и задачи учебной дисциплины:**

Цель - формирование у магистранта компетенций, позволяющих профессионально грамотно принимать и обосновывать управленческие кадровые решения.

Задачи дисциплины:

- изучить специфику, структуру и содержание кадровой деятельности;
- сформировать у магистранта представление о кадровых решениях как разновидности управленческих, их роли в деятельности менеджера, классификации, объектах и субъектах в системе управления персоналом;
- рассмотреть этапы процесса и методы построения сценариев для подготовки УКР;
- дать представление об инновационных направлениях разработки, обоснования и принятия кадровых решений.

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** дисциплина базовой части программы

**Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1.	Кадровые решения, их специфика и классификация	Кадровые решения как разновидность управленческих решений. Кадровая деятельность – основа специфики кадровых решений. Основные подходы к принятию кадровых решений. Объекты и субъекты кадровых решений.
2.	Проблемы и концептуальные модели разработки и принятия кадровых решений	Общие проблемы моделирования. Необходимость моделирования кадровых решений. Типы моделей: физическая, аналоговая, математическая административная и др. Процесс построения модели кадрового решения
3.	Технология и методы разработки и реализации управленческих кадровых решений	Этапы и организация процесса разработки кадровых решений, информационное обеспечение процесса, и методы оптимизации. Требования к оформлению решений. Экспертные и логические методы выработки управленческих кадровых решений. Метод моделирования и программирования. Экспертное и нормативное прогнозирование
4.	Инновационные направления разработки, обоснования и принятия управленческих кадровых решений	Методологические основы автоматизации поддержки принятия кадровых решений. Организация информационной и вычислительной поддержки. Методы моделирования знаний, разработка и применение экспертных систем.
5.	Условия и факторы качества кадровых решений	Свойства, характеризующие качество кадровых решений: сбалансированность прав и обязанностей, обоснованность, непротиворечивость, конкретность, гибкость и подвижность, своевременность.
6.	Методы оценки эффективности кадровых решений	Эффективность кадровых решений как степень соответствия ожидаемого уровня полезного эффекта желаемому уровню полезности. Виды эффективности кадровых решений: организационная, экономическая, социальная, психологическая, правовая и др. Методы определения эффективности: по конечным результатам, по непосредственным результатам.
7.	Контроль реализации и ответственность в принятии кадровых решений	Принципы и этапы контроля, составляющие процесса контроля исполнения принятых кадровых решений. Ответственность руководителя как элемент процесса принятия и реализации кадровых решений. Виды и формы ответственности.

**Формы текущей аттестации:** тестовые задания, контрольная работа, собеседование, доклад

**Форма промежуточной аттестации:** зачёт

**Коды формируемых компетенций:** ОК-1, ОПК-7, ПК-2

### **Б1.Б.09 Мониторинг и анализ системы управления персоналом**

#### **Цели и задачи учебной дисциплины:**

Целью освоения дисциплины является овладение магистрантами знаниями и навыками в области функционально-стоимостного анализа и мониторинга систем и процессов управления персоналом.

#### **Задачи дисциплины:**

- знакомство с понятием и содержанием функционально-стоимостного анализа в области управления персоналом, этапами и методами его осуществления;
- овладение магистрантами навыками оценки эффективности службы управления персоналом;
- получение обучающимися умения оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом;
- овладение магистрантами навыками оценки результативности персонала.

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** дисциплина базовой части программы

#### **Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1.	Содержание функционально-стоимостного анализа (ФСА)	1. Единство функционального и стоимостного подходов к анализу и совершенствованию системы и технологии управления персоналом, организации труда и трудовых процессов. 2. Понятие, цели, задачи, объекты, принципы, функционально-стоимостного анализа.
2.	Мониторинг и функционально-стоимостной анализ системы и процессов управления персоналом	1. Необходимость проведения мониторинга и анализа системы управления персоналом. 2. Понятие мониторинга и ФСА системы управления персоналом, особенности проведения.
3.	Методы и субъекты функционально-стоимостного анализа управления персоналом	1. Методы, методика и приемы функционально-стоимостного анализа. 2. Субъекты проведения ФСА системы управления персоналом.
4.	Основные этапы функционально-стоимостного анализа управления персоналом.	1. Подготовительный этап. 2. Информационный этап. 3. Аналитический этап. 4. Творческий этап. 5. Исследовательский этап. 6. Рекомендательный этап. 7. Этап внедрения.
5.	Оценка результативности управления персоналом	1. Понятие эффективности и результативности деятельности 2. Методы оценки эффективности и результативности деятельности персонала 3. Оценка эффективности службы управления персоналом 4. Оценка эффективности совершенствования системы управления персоналом

**Формы текущей аттестации:** тестовые задания, контрольная работа, круглый стол

**Форма промежуточной аттестации:** экзамен

**Коды формируемых компетенций:** ОПК-4, ОПК-7, ПК-13, ПК-17, ПК-21, ПК-22

### **Б1.Б.10 Теория организации и организационного проектирования**

#### **Цели и задачи учебной дисциплины:**

Цели: познание основ построения рациональных организационных отношений в системах различной природы, в том числе социальных, хозяйственных, логики и тенденций развития организаторской и организационно-управленческой мысли и подходов к исследованию организации.

Задачи: освоение общих и специальных законов организации, основ организационного проектирования, управления развитием организационной культуры, изучение и познание новых тенденций формирования и интеграции организаций

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** дисциплина базовой части программы

**Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Введение в теорию организации. Место теории организации в системе научных знаний	Предмет и задачи курса. Теория организации в системе наук.
2	Организационные отношения и организационное поведение	Понятие и типы организационных отношений, взаимодействие, противодействие, обратная связь.
3	Организации и организационная теория. Организация как система: социальная, хозяйственная	Организация, система, процесс, структура. Виды систем. Социальная организация. Системный подход к классификации организаций. Организационные отношения.
4	Организация и управление	Система управления организации. Применение комплексного, системного, функционального и исторического подходов в теории организации
5	Развитие организаторской и организационно-управленческой мысли	Развитие взглядов на предмет теории организации. Истоки российской и зарубежной научно-управленческой мысли. Основные модели и концепции организации
6	Законы организации и их приложения. Специальные законы организации.	Общие понятия о зависимостях, закономерностях и законах. Особенности законов организации и законов для организации. Общие законы организации. Специфические законы организации.
7	Принципы статической и динамической организации	Принципы структуризации как принципы статики систем, принципы развития как принципы динамики организации
8	Проектирование организационных систем	Понятие и формы организационного проектирования. Организационный анализ и организационное проектирование. Формирование организационных структур.
9	Понятие и формирование организационной культуры	Понятие, сущность и функции организационной культуры. Элементы организационной культуры. Типы и модели организационных культур
10	Организаторская деятельность и её субъекты. Организационные изменения и организационное развитие. Синергетика и новая парадигма теории организации.	Характеристика организаций будущего. Традиционная организация и бизнес-система. Новая парадигма организации

**Формы текущей аттестации:** тестовые задания

**Форма промежуточной аттестации:** зачет

**Коды формируемых компетенций:** ОК-2, ПК-12

**Б1.Б.11 Современные методы социологических исследований****Цели и задачи учебной дисциплины:**

Цель учебной дисциплины – сформировать целостное представление о проведении эмпирического социологического исследования, отработать практические навыки применения методов.

Задачи учебной дисциплины:

1) выработка у студентов понимания методологических и методических проблем сбора и анализа социологических данных;

2) формирование у студентов представлений о теоретических и прикладных особенностях проведения социологического исследования; о количественных и качественных методах сбора социологической информации

3) формирование знаний о способах обобщения и интерпретации социологической информации

4) выработка умений и навыков организации и проведения исследований социальных проблем общества.

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** дисциплина базовой части программы

**Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Количественные и качественные стратегии в социологическом исследовании	1. Рабочие определения количественной и качественной стратегий социологического исследования. 2. Базовые исследовательские вопросы обеих стратегий.
2	Подготовка и организация социологического исследования	1. Роль программы социологического исследования. 2. Теоретическая часть программы и ее структурные элементы. 3. Практическая часть программы.
3	Разработка теоретической части программы социологического исследования	1. Определение социальной проблемы, объекта и предмета исследования. 2. Определение цели и задач социологического исследования. 3. Операционализация и интерпретация основных понятий. 4. Выдвижение гипотез.
4	Разработка практической части программы социологического исследования	1. Определение вида исследования. 2. Описание выборочной процедуры. 3. Определение методов сбора социологической информации. 4. Описание методов измерения, обработки и анализа социологической информации
5	Применение выборочной процедуры в социологическом исследовании	1. Типы и виды выборок. 2. Особенности расчета случайной выборки. Ошибки выборки. 3. Особенности применения неслучайных выборок.
6	Особенности метода наблюдения в социологии	1. Характеристика видов наблюдения. 2. Составление карточки наблюдения. 3. Интерпретация и анализ данных наблюдения.
7	Методы анализа документальной информации	1. Контент-анализ и особенности его применения в социологии. 2. Разработка карточки (кодификатора) для контент-анализа. 3. Интерпретация полученных данных.
8	Разработка анкеты	1. Составление обращения к респонденту. 2. Разработка вопросов социально-демографической части. 3. Составление вопросов основной части анкеты. 4. Оформление вопросника.
9	Разработка бланка интервью	1. Составление правил заполнения бланка интервью. Работа с интервьюерами. 2. Оформление бланка интервью. 3. Типичные ошибки при проведении опроса и способы их нейтрализации.
10	Экспертный опрос: область применения, методика реализации	1. Организация и проведение экспертного опроса: этапы, методы и условия подбора экспертов, проблема доступа, инструментарий. 2. Обработка и анализ экспертной информации. Оценка качества экспертной информации.
11	Социометрический метод	1. Социометрические процедуры сбора данных. 2. Обработка, анализ и представление данных.
12	Качественные методы получения информации и их особенности	1. Глубинное интервью. 2. Метод фокус-групп. 3. Особенности биографического метода.
13	Обработка и анализ социологической информации	1. Особенности и приемы обработки социологической информации. Применение пакета SPSS. 2. Интерпретация, объяснение и обобщение информации.
14	Организация полевого исследования	1. Основные принципы работы в поле: «не наследуй, не навреди, не обмань». Технологический процесс проведения полевых работ. 2. Подбор полевой команды: соисполнители, менеджеры, бригадиры, интервьюеры (методики тренинга, тесты, работы, казусы и решения). 3. Методы контроля качества полевых работ
15	Составление отчета по результатам исследования	1. Особенности составления научного отчета. 2. Составление отчета в рамках заказного исследования. 3. Презентация результатов исследования

**Формы текущей аттестации:** тестовые задания

**Форма промежуточной аттестации:** зачёт

**Коды формируемых компетенций:** ОК-1, ОПК-12, ПК-24

### **Б1.Б.12 Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности**

#### **Цели и задачи учебной дисциплины:**

Цель - формирование у магистрантов видения целостной системы принципов и методов мотивации персонала, обучение технологии разработки систем мотивации и стимулирования труда.

#### **Задачи:**

- развитие компетенций в сфере управления мотивацией персонала и понимания труда как социально-психологической категории и нравственной ценности.
- овладение современными методами мотивации персонала;
- изучение проблем формирования лояльности персонала;
- уяснение специфики мотивации в российских организациях;
- приобретение магистрами практических навыков в области разработки и оценки эффективности систем мотивации и стимулирования труда

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** дисциплина базовой части программы

#### **Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1.	Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом.	Ключевые понятия и современные теории трудовой мотивации. Мотивация в системе персонал-менеджмента. Особенности мотивации и стимулирования на различных стадиях жизненного цикла организации. Мотивационные типы работников. Мотивация труда в постиндустриальном обществе.
2.	Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Методы трудовой мотивации. Диагностика системы мотивации и стимулирования труда работников. Удовлетворенность трудом, текучесть, абсентеизм. Формирование политики компании в сфере мотивации. Разработка планов социального развития организации. Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования труда
3.	Разработка компенсационного пакета организации	Компенсационный пакет организации: содержание, принципы формирования. Методы оценки работ. Грейдирование рабочих мест (должностей). Разработка постоянной и переменной частей оплаты труда. Социальный пакет организации. Метод «кафетерия». Системы участия в прибыли и системы распределения доходов (система Скэнлона, Ракера, Импрошеар).
4.	Психологический контракт и лояльность персонала	Психологический контракт: понятие, виды, содержание. Причины трансформации, характеристики старого и нового психологических контрактов. Формирование позитивного психологического контракта. Лояльность персонала: понятие, формирующие факторы. Уровни и модели лояльности персонала. Методики исследования. Программы развития лояльности сотрудников.

**Формы текущей аттестации:** тестирование

**Форма промежуточной аттестации:** экзамен

**Коды формируемых компетенций:** ОПК-7, ПК-7, ПК-15

### **Б1.Б.13 Иностранный язык в профессиональной сфере**

#### **Цели и задачи учебной дисциплины:**

Основной целью обучения является повышение исходного уровня владения иностранным языком, достигнутого на предыдущей ступени образования, развитие навыков и умений во всех видах речевой деятельности (аудировании, говорении, чтении, письме) для активного применения иностранного (английского) языка в профессиональном общении.

В аспекте «Язык для специальных целей» решаются следующие задачи: развитие навыков публичной речи (сообщение, доклад, дискуссия), развитие навыков чтения специальной литературы с целью получения профессиональной информации, знакомство с основами реферирования, аннотирования и перевода по специальности, развитие основных навыков письма для подготовки публикаций и ведения переписки по специальности, а также, коммуникативная функция иностранного языка (англий-

ского) для профессионального общения, достижения профессиональных целей и решения профессиональных задач (научно-исследовательских, проектно-экономических, аналитических, организационно-управленческих).

Перевод как средство осуществления профессиональной деятельности; основы сопоставительного анализа. Переводческие трансформации: лексические и грамматические.

Иноязычное общение реализуется в основном в рамках следующих тем:

– Личные деловые контакты, общение по телефону, общение на конференции, в гостинице, в аэропорту и т.д.

– Поиски работы, интервью, резюме, рекомендации.

– Деловая встреча, ведение переговоров, научно-практическая конференция.

– Презентация научной темы/эксперимента.

– Профессиональный научный рост и повышение квалификации.

– Деловое письмо.

– Информация и информационные технологии.

– Менеджмент (в т.ч. типы организаций, организационные процессы, взаимодействие научного сотрудника и организации, корпоративная культура).

### Место учебной дисциплины в структуре ООП: дисциплина базовой части программы

#### Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Профессиональная лексика. Сфера профессиональной коммуникации	1. Терминологическая лексика. Понятие научного стиля речи. Составление реферата. Аннотирование. Глобализация - за или против. 2. Грамматические структуры, характерные для научного текста. Бренды. 3. Основы публичной речи. Избранное направление профессиональной деятельности. Стратегия планирования. Реклама. 4. Понятие стиля устной и письменной презентации. Организация импорта и экспорта. 5. Особенности научного стиля. Структура составления доклада. Оптимизация экономического развития предприятия. 6. Продолжение темы «Оптимизация экономического развития предприятия». Составление презентации, понимание диалогической речи в сфере профессиональной коммуникации. Работа фондовых рынков. 7. Составление делового письма. Официально-деловой стиль. Корпоративная этика. 8. Заполнение бланков, анкет. Написание тезисов доклада. Кросскультурная компетентность в бизнесе. 9. Составление документов для получения научных грантов и стипендий. Конкуренция — один из двигателей экономического развития 10. Стратегии и технологии отбора кандидатов для работы в компании. Развитие навыков профессионально-направленной коммуникации на основе выполнения репродуктивных упражнений: выражение мнения по предложенным темам, изложение краткой информации по проблемам, поднятым в тексте. 11. Конкуренция компаний на внешних рынках. Личные деловые контакты, общение по телефону, общение на конференции, в гостинице, в аэропорту и т.д. 12. Презентация научной темы/эксперимента. 13. Поиски работы, интервью, резюме, рекомендации. 14. Деловая встреча, ведение переговоров, научно-практическая конференция. 15. Профессиональный научный рост и повышение квалификации. 16. Информация и информационные технологии. 17. Менеджмент (в т.ч. типы организаций). 18. Организационные процессы, взаимодействие научного сотрудника и организации, корпоративная культура.

**Формы текущей аттестации:** тестовые задания, контрольная, эссе

**Формы промежуточной аттестации:** зачет, экзамен

**Коды формируемых компетенций:** ОПК-1

### **Б1.Б.14 Педагогика и психология высшей школы**

#### **Цели и задачи учебной дисциплины:**

**Цель** – развитие гуманитарного мышления будущих преподавателей высшей школы, формирование у них психолого-педагогических знаний и умений, необходимых для профессиональной педагогической деятельности, а также для повышения общей компетентности в межличностных отношениях с коллегами и обучаемыми.

#### **Задачи:**

- ознакомление магистров с современными представлениями о предмете психологии и педагогики высшей школы, основными тенденциями развития профильного и высшего образования, за рубежом и в нашей стране;
- формирование систематизированных представлений о психологии студенческого возраста, педагогических и психологических закономерностях образовательного процесса в профильной и высшей школе;
- содействие формированию у них психолого-педагогического мышления, проявляющегося в признании уникальности личности студента, отношении к ней как к высшей ценности, представлении о ее активной, творческой природе;
- изучение современных педагогических технологий образовательного процесса в вузе; - формирование установки на постоянный поиск приложений, усвоенных психологических и педагогических знаний в решении проблем обучения и воспитания в высшей школе;
- воспитание профессионально-педагогической и психологической культуры будущих преподавателей высшей школы.

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** дисциплина относится к базовой части программы.

#### **Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины:**

Психология высшей школы, педагогическая психология, психология профессионального образования, психологические и социально-психологические особенности студентов, психофизиологическая характеристика студенческого возраста, психология личности студентов, мотивационно-потребностная сфера личности студента, эмоционально-волевая сфера личности студента, структурные компоненты личности студента, психология сознания и самосознания студентов, профессиональное самосознание, учебно-профессиональная Я-концепция, учение, учебно-профессиональная деятельность студентов, психологическая готовность абитуриентов к обучению в вузе, мотивация поступления в вуз, мотивация учения студентов, самоорганизация учебной деятельности студентов, интеллектуальное развитие студентов, когнитивные способности студентов, психология студенческой группы, студенческая группа как субъект совместной деятельности, общения, взаимоотношений, психология личности преподавателя, взаимодействие преподавателя со студентами, педагогическое общение преподавателя и его стили, коммуникативные барьеры, коммуникативная компетентность, конфликты в педагогическом процессе, конфликтная компетентность преподавателя, психологические аспекты качества высшего образования, психологическая служба вуза.

Система высшего профессионального образования; методологические подходы к исследованию психологии и педагогики высшей школы; компетентностный подход как основа стандартов профессионального образования, сущность и структура педагогической деятельности преподавателя в учреждениях профессионального образования; особенности педагогической деятельности преподавателя высшей школы; стили профессиональной деятельности преподавателя высшей школы; личностные и профессиональные характеристики преподавателя высшей школы; педагогическая культура преподавателя, закономерности и принципы целостного педагогического процесса в системе профессионального образования; современные концепция обучения и воспитания в вузе; формы организации обучения в вузе: лекция, семинарские, практические и лабораторные занятия; творческая мастерская, сбор (погружение); тренинг; конференция; обучение на основе малых творческих групп и другие; современные педагогические технологии обучения в высшей школе (интерактивные технологии, модульно-рейтинговая технология, проблемное обучение, информационные технологии и др.), методы обучения, понятие активных методов обучения; характеристика игры как метода обучения, кейс-метода, метода проектов и др.; дистанционное обучение; самостоятельная работа студентов и ее роль в профессиональном обучении; организация педагогического контроля в высшей школе; личностно-профессиональное становление студентов в учреждениях профессионального образования; образовательная среда вуза как фактор личностно-профессионального становления студентов; теоретические основы организации воспитания в высшей школе; профессиональное воспитание; студенческое самоуправление и его роль в организации профессионального воспитания студентов; формы социальной активности студентов в современном вузе: художественно-творческая деятельность; волонтерство; социально-значимые проекты, студенческие строительные и педагогические отряды.

**Формы текущей аттестации:** задачи и задания

**Форма промежуточной аттестации:** зачет

**Коды формируемых компетенций:** ОК-3, ПК-26, ПК-27, ПК-29

### **Б1.В.01 Технологии управления развитием персонала**

#### **Цели и задачи учебной дисциплины:**

Целью курса является формирование у обучающихся системных знаний об управлении развитием персонала в организации, разработке моделей и методов развития работников в организации, а также повышении эффективности деятельности с помощью развивающих технологий.

Задачи курса предусматривают:

- знакомство с целями и задачами развития персонала;
- освоения процесса развития и обучения персонала в организации;
- познание специфики внутрифирменного обучения персонала;
- овладение технологиями создания кадрового резерва;
- изучение различных подходов к оценке эффективности обучения персонала,
- знакомство с современными мировыми тенденциями развития персонала в организациях.

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** Является обязательной дисциплиной вариативной части программы

#### **Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Теории и уровни развития персонала организации	Понятие и уровни развития персонала. Теории развития личности. Жизненный цикл развития кадрового потенциала. Особенности развития персонала в зависимости от стадий жизненного цикла организации. Формы развития персонала.
2	Обучение как форма развития персонала	Понятие, концепции и современные тенденции обучения персонала. Цели, задачи и виды обучения. Методы обучения персонала на рабочем месте и вне рабочего места. Инновационные методы обучения.
3	Роль адаптации и профориентации в развитии персонала	Понятие, цели и задачи адаптации персонала. Виды адаптации персонала. Стадии адаптации персонала. Факторы адаптации персонала. Механизм управления адаптацией персонала. Формирование программы адаптации персонала.
4	Оценка деятельности персонала	Понятие и принципы оценки персонала. Цели и задачи оценки персонала. Современные тенденции в оценке деятельности персонала. Этапы оценки персонала. Методы оценки деятельности персонала: личных и деловых качеств работников, рабочего поведения, результатов деятельности работников. Сравнительные методы оценки деятельности персонала. Эффекты восприятия, влияющие на оценку персонала.
5	Кадровый резерв и управление карьерой	Карьера: понятие и виды. Принципы реализации системы профессионального продвижения сотрудников в организации, «синдромы» карьеры. Планирование карьеры и подготовки резерва руководителей. Якорь карьеры: понятие и виды.
6	Результаты развития персонала	Оценка эффективности методов развития: основные направления, критерии. Методики оценки эффективности обучения и развития персонала.

**Формы текущей аттестации:** тестирование

**Форма промежуточной аттестации:** экзамен

**Коды формируемых компетенций:** ОПК-7, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-13, ПК-14, ПК-26, ПК-28

### **Б1.В.02 Управление организационной культурой**

#### **Цели и задачи учебной дисциплины:**

формирование у обучающихся системы теоретических и прикладных знаний в сфере управления организационной культурой, способности применять знания, умения и личные качества в соответствии с задачами профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

- изучение содержания организационной культуры, ее типологии, составных частей и элементов организационной культуры и их функций;
- анализ основных характеристик сильной и слабой организационной культуры, видов и условий формирования субкультур в организации;
- исследование методов изучения сложившейся организационной культуры;

- анализ принципов и методов формирования, поддержания и изменения организационно культуры;
- оценка эффективности управления организационной культурой.

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** является обязательной дисциплиной вариативной части программы

**Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Генезис организационной культуры	Генезис организационной культуры. Этапы возникновения организационной культуры по Ф. Лютенсу. Эволюция организационной культуры в процессе смены «жизненных циклов» организации. Причины «распада» организационной культуры. Уровни анализа и структурные компоненты организационной культуры. Основные элементы организационной культуры.
2	Формирование организационной культуры в процессе развития компании	Этапы формирования организационной культуры компании по М. Магура. Принципы формирования организационной культуры. Факторы формирования организационной культуры. Функции и задачи менеджера/специалиста по организационной культуре.
3	Типологии организационных культур.	Классификация типологий орг. культуры. Типологии организационной культуры на основе кросскультурных различий: типология Г. Хофштеде. Г. Хофштеде; Ф. Тромпенаарс и Ч. Хэмпден-Тернер. Ш. Шварц. Типологии основанные на различиях в организационно-функциональные параметры и особенности взаимодействия с внешней средой: М. Бурке; Т. Дил и А. Кеннеди; К. Камерон и Р. Куинн; Типологии основанные на различиях в ценностях, отношениях, личностных качествах и особенностях поведения: Манфред Ф.Р., Ке де Ври и Д. Миллер; С. Медок и Д. Паркин; Р. Р. Блейк и Д. С. Моутон; С.Г. Абрамова, И.А. Костенчук; Типологии основанные на различиях в системе распределения власти, полномочий и ответственности: Ч. Ханди; Р. Акофф; Д. Коул; Т.Ю. Базаров; Я. Хармс.
4	Методы исследования организационной культуры компании	Трудности, возникающие при исследовании организационной культуры. Методы исследования организационной культуры: анализ документов, обход фирмы (организации), опросные методы (анкетирование и интервью), наблюдение, эксперимент. Модель клинического исследования организационной культуры Э.Шейна. Примеры опросных методик для диагностики оргкультуры. Методика «Оценка привлекательности культуры организации» В.М.Снеткова; опросник «Субъективная оценка организационной культуры» А.Майера.
5	Поддержание организационной культуры компании	Методы поддержания организационной культуры: отбор новых сотрудников, введение в должность, овладение необходимыми для работы навыками, измерение и вознаграждение производственной деятельности, распространение разных историй и фольклора, признание и продвижение. Корпоративный кодекс как инструмент укрепления оргкультуры. Организационные обычаи и ритуалы. Внутренний РК. Корпоративные мероприятия.
6	Изменение организационной культуры компании	Факторы, обуславливающие необходимость изменения оргкультуры. Методы и технологии изменения организационной культуры изменения оргкультуры на разных стадиях развития организации. Роли лидерства в процессах формирования и изменения организационной культуры. Управление изменениями корпоративной культуры фирмы по В.В. Козлову; К.Камерону и Р.Куину.

**Формы текущей аттестации:** тестовые задания, доклады

**Форма промежуточной аттестации:** зачёт

**Коды формируемых компетенций:** ОПК-2, ПК-16, ПК-20, ПК-25

**Б1.В.03 Управление поведением персонала**

**Цели и задачи учебной дисциплины:**

Целью учебной дисциплины является формирование представления о поведении человека, группы и организации и их взаимном влиянии и влиянии на результаты деятельности организации.

**Задачи дисциплины:**

- изучить влияние индивидуальных человеческих и групповых фактов на деятельность организации;
- изучить основные проблемы, возникающие в организации в связи с человеческим фактором, и методы их решения;
- раскрыть особенности поведения организации по отношению к различным индивидам и социально-экономическим группам;
- изучить количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований.

**.Место учебной дисциплины в структуре ООП:** является обязательной дисциплиной вариативной части программы

**Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

N	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Научные основы и методы организационного поведения	Организация в условиях информационных технологий роста глобализации и диверсификации рабочей силы. Научные основы и подходы. Методы дисциплины. Основополагающие концепции организационного поведения и этапы развития науки.
2	Личность и установки в организации	Установки и их компоненты Факторы, порождающие установки (связанные с работой). Функции установок. Изменение установок.
3	Удовлетворенность трудом, преданность организации и вовлеченность персонала.	Удовлетворенность трудом, ее критерии и ее влияние на деятельность организации. Преданность организации, ее компоненты и влияние на деятельность организации. Вовлеченность персонала и ее влияние на деятельность организации. Методы измерения удовлетворенности трудом, преданности организации и вовлеченности.
4	Управление впечатлением: стратегии и методы	Процесс управления впечатлением. Условия, причины и следствия управления впечатлением. Способы управления впечатлением при приеме на работу. Стратегии управления впечатлением в организации.
5	Власть и политика в организации: политические стратегии и тактики, этика власти	Содержание власти и политики в организации. Причины возникновения организационной политики. Личностные и организационные факторы политики. Политические стратегии и тактики приобретения власти в организации. Этика власти и политики в организации
	Научение: теории, принципы, практика	Теории научения: поведенческие, познавательные и социальные Закон эффекта. Позитивное подкрепление и его режимы. Негативное подкрепление и его режимы. Научение путем наблюдения. Наказание: его содержание, условия и аргументы против применения.
	Организационное поведение в международном бизнесе	Культура и ее аспекты в международном бизнесе Поведение в различных культурах. Параметры межкультурных различий. Препятствия (барьеры) на пути культурной адаптации. Способы преодоления барьеров, препятствующих культурной адаптации
	Девиантное организационное поведение: виды и способы устранения	Виды девиантного поведения. Агрессия на рабочем месте и ее формы и способы устранения. Служебные кражи и способы их сокращения.

**Формы текущей аттестации:** тестовые задания, контрольная работа, доклад

**Форма промежуточной аттестации:** экзамен

**Коды формируемых компетенций:** ОК-2, ОПК-5, ПК-8

**Б1.В.04 Управление персоналом интернационального предприятия****Цели и задачи учебной дисциплины:**

Целью курса является формирование у слушателей представлений об основных подходах и технологиях работы с персоналом компании, ориентированной на интернациональную деятельность, с учетом бизнес- политики головного предприятия и интеркультурных особенностей принимающей страны.

Задачи курса предусматривают:

- знакомство со спецификой управления персоналом в соответствии с фазами глобализации и продвижением организации за пределы национальных границ;
- Формирование представления об изменениях деятельности функциональных руководителей

- и службы персонала в интернациональной среде деятельности;
- знакомство с особенностями политик замещения должностей интернационального предприятия, выбора методов оценки и проведения отбора кандидатов;
  - формирование представления о развитии, мотивации и аттестации работников интернационального предприятия;
  - знакомство с ролью и функциями менеджера по персоналу по работе с командиремыми за рубеж.

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** является обязательной дисциплиной вариативной части программы

**Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1.	Особенности управления персоналом в условиях интернационализации бизнеса. Расширение диапазона активности менеджера по персоналу интернационального предприятия	Стадии глобализации экономики. Изменения в управлении персоналом по фазам глобализации. Виды интернациональных предприятий. Классификация и структура персонала интернационального предприятия Специфика расширения диапазона активности менеджера по персоналу. Учет глобальных перспектив в работе с персоналом. Учет личной сферы сотрудника. Учет факторов риска в работе с персоналом. Различия экономических систем и ценностных баз.
2.	Политики замещения должностей интернационального предприятия	Факторы, оказывающие влияние на стратегию замещения. Этноцентрическая политика замещения должностей. Полицентрическая политика замещения должностей. Региоцентрическая политика замещения должностей. Геоцентрическая политика замещения должностей.
3.	Технология работы с персоналом интернационального предприятия. Формирование портрета пригодности кандидата на найм. Интернационализация отбора при найме.	Изменения в профиле требований к менеджеру интернационального предприятия (по основным категориям). Профессиональные, методические, экспертные, личностные и этические компетенции персонала интернационального предприятия. Учет семейной ситуации, языковые способности. Причины отклонения работы за рубежом. Факторы пригодности экспатрианта в интернациональной компании. Модели отбора кандидатов М.Мендельхальта и Дж.Одди. . Методы оценки кандидатов интернационального предприятия.
4.	Адаптация и мотивация работников интернационального предприятия. Интернациональный сценарий развития и оценки работников интернационального предприятия.	Специфика программы адаптации работников интернационального предприятия. Требования к наставнику адаптируемого работника. Особенности мотивации персонала в интернациональных компаниях. Особенности подготовки к оценке работников интернациональных предприятий. Выбор группы оцениваемых: работники головного предприятия, сотрудники принимающей страны, персонал других (третьих) стран. Учет при оценке специфики страны размещения предприятия или филиала. Модель оценки деятельности персонала интернационального предприятия. Определение общего потенциала пригодности кандидата для работы за границей. Формирование сегмента кандидатов для занятости в интернациональном поле деятельности. Содействие готовности сотрудников к мобильности. Содействие языковой и культурной компетентности, интернациональной ориентации кандидатов для командирования за рубеж, обходу социальных барьеров.
5.	Командировка за рубеж	Ограничение численности кандидатов для командирования в зарубежную командировку. Отбор, подготовка кандидатов для командирования за границу Курирование сотрудника в заграничной командировке Реинтеграция в организацию после возвращения из длительной работы за рубежом.

**Форма текущей аттестации:** деловая / ролевая игра

**Форма промежуточной аттестации** экзамен

**Коды формируемых (сформированных) компетенций** ОПК-7, ПК-4, ПК-8

### **Б1.В.05 Нормативное сопровождение УЧР в международном бизнесе**

#### **Цели и задачи учебной дисциплины:**

Цель состоит в овладении теоретическими основами знаний и получении первичных практических навыков в области применения международного трудового законодательства Российской Федерации

#### **Задачи дисциплины:**

- ознакомить студентов с историей международно-правового регулирования труда, со спецификой регулирования трудовых отношений в международном праве;
- научить студентов анализу деятельности международных организаций в области международно-правового регулирования труда, исследованию современных тенденций правового регулирования в международном трудовом праве с учетом закономерностей исторического развития;
- способствовать выработке навыков работы с источниками международного трудового права.

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** обязательная дисциплина вариативной части программы

#### **Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Средства международно-правового регулирования труда. История международного трудового права.	Понятие и классификация источников международно-правового регулирования труда. Межгосударственная унификация трудового права. Влияние интеграционных процессов на международно-правовое регулирование труда. Уставные документы международных организаций, связанных с проблемами труда и трудовых отношений. Международные договоры по конкретным проблемам труда и трудовых отношений. Многосторонние и двусторонние соглашения в области труда. Международно-правовые средства регулирования труда, не носящие договорного характера. Декларации и резолюции международных организаций, рекомендации МОТ, руководящие принципы ОЭСР, модельное правотворчество в СНГ и Союзе Беларуси и России. Значение международно-правовых норм о труде для правовой системы Российской Федерации. Международные соглашения в области труда, действующие в России. Идея международно-правовой регламентации фабричного труда. Тенденции развития международного трудового права в XXI веке.
2	Механизмы контроля реализации международных норм о труде и международно-правовые средства защиты социальных прав	Понятие контроля реализации международных норм о труде и его значение в деятельности ООН, МОТ, Совета Европы. Защитные механизмы в рамках Организации Объединенных Наций; специальные процедуры контроля МОТ. Специальные процедуры Международной организации труда по защите права на свободу объединения. Средства международно-правовой защиты социальных прав Совета Европы.
3	Международные стандарты прав человека в области труда и социального обеспечения	Понятие и основные функции международных стандартов прав человека. Значение международных стандартов социальных прав. Международные стандарты в области занятости и трудоустройства, в области условий труда: заработная плата, рабочее время, и время отдыха.
4	Свобода объединения в международном трудовом праве	Нормы международного трудового права о свободе объединения и коллективных переговорах в Конвенциях МОТ №87 («О свободе ассоциации и защите права на организацию»), №98 («О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров»), в Европейской социальной хартии. Право на ассоциацию и право на объединение в профсоюз. Свобода деятельности профсоюзов и независимость от государства, политических партий, предпринимателей. Контроль деятельности профсоюзов. Структура и функции объединений предпринимателей. Коллективные переговоры и социальное партнерство. Право на забастовку.
5	Международно-правовое регулирование трудовой миграции	Предпосылки международно-правового регулирования трудовой миграции. Международно-правовая защита трудящихся-мигрантов. Деятельность Международной организации труда, Организации Объединенных Наций и Совета Европы в области трудовой миграции. Конвенции МОТ, Венская Конвенция ООН 1990 г. и инструменты Совета Европы. Подходы к определению статуса трудящихся-мигрантов. Права трудящихся-мигрантов и членов их

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
		семей. Защитные механизмы прав трудящихся-мигрантов в международном праве.
6	Правовое регулирование международных трудовых отношений	Основные коллизивно-правовые вопросы трудовых отношений. Состояние и перспективы правового регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, в Российской Федерации. Двусторонние соглашения Российской Федерации с иностранными государствами о сотрудничестве в области трудовой миграции.
7	Международно-правовое сотрудничество государств-участников СНГ в области труда и социального обеспечения	Формирование базы международно-правового сотрудничества государств-участников СНГ в социально-трудовой сфере. Соглашение о создании СНГ. Направления и формы международно-правового сотрудничества государств-участников СНГ в социально-трудовой сфере.
8	Труд российских граждан за рубежом	Право граждан Российской Федерации на осуществление трудовой деятельности за рубежом. Акты, определяющие принципы и порядок трудоустройства за рубежом, действующие в Российской Федерации. Труд граждан Российской Федерации, направленных (командированных) на работу за границу. Трудоустройство российских граждан за рубежом. Государственное регулирование внешней трудовой миграции и содействие российским гражданам в трудоустройстве за пределами РФ.
9	Труд в коммерческих организациях с иностранными инвестициями, филиалах и представительствах иностранных юридических лиц	Специфика правового регулирования трудовой деятельности в коммерческих организациях с иностранными инвестициями, в филиалах и представительствах иностранных юридических лиц. Индивидуальные и коллективные трудовые договоры, положения о персонале в коммерческих организациях с иностранными инвестициями. Трудовая деятельность на многонациональных предприятиях (МНП). Особенности внутрифирменного регулирования трудовых отношений.

**Форма текущей аттестации:** доклады, собеседование

**Формы промежуточной аттестации:** зачёт

**Коды формируемых (сформированных) компетенций:** ОК- 2, ОПК–9

### **Б1.В.06 Международные отношения**

#### **Цели и задачи учебной дисциплины:**

Цель дисциплины - формирование у студентов целостного представления о современных международных отношениях и мировой политике, их актуальных проблемах и тенденциях развития.

#### **Задачи:**

- развить навыки самостоятельного анализа событий и процессов в области международных отношений и мировой политики;
- способствовать развитию навыков выбора подходящей методологической базы, позволяющей объективно и качественно исследовать вопросы международных отношений и мировой политики, делая компетентные выводы и прогнозы;
- содействовать критическому анализу источников и литературы в области международных отношений и мировой политики;
- охарактеризовать подходы к пониманию системы международных отношений и проанализировать характер современного миропорядка;
- выявить основные тренды глобального и регионального развития;
- проанализировать отношения РФ с ключевыми акторами современной системы международных отношений.

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** обязательная дисциплина вариативной части программы

**Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Международные отношения как предмет исследования	Международные отношения: многообразие видов, их специфика. Ключевые субъекты международных отношений. Проблема выбора подходящей методологической базы и критического анализа источников и литературы при проведении исследования в области международных отношений. Основные парадигмы теории международных отношений: реализм/неореализм, либерализм/неолиберализм, марксизм/неомарксизм.
2	Современный миропорядок	Системы международных отношений. Подходы к пониманию современного миропорядка. Геополитические изменения в мире после распада СССР. Центры силы современного мира: их взаимовлияние и тенденции взаимоотношений.
3	Усилия мирового сообщества в борьбе с глобальными проблемами, вызовами и угрозами	Терроризм, экологические проблемы, мировые финансовые кризисы, иссечение природных ресурсов как вызовы всему человечеству, требующие совместных усилий.
4	Тенденции развития международных отношений на глобальном и региональном уровнях	Глобализация, регионализация, глоколизация. Интеграционные процессы и суверенитет национального государства в современном мире. Глобальные тренды и тенденции развития международных отношений в разных регионах мира.
5	Роль и место России в современном мире	Внешняя политика РФ: эволюция, основные этапы, приоритеты. Эволюция взаимоотношений с Западом. Участие России в международных организациях и форумах.
6.	Международные отношения в сфере безопасности	Сокращение и ограничение вооружений: проблемы и достижения. Договоры СНВ, ДОВСЕ. Ядерный вопрос: его роль в мировой политике. Противоракетная оборона и ее влияние на взаимоотношения государств. Международная безопасность на глобальном и региональном уровнях: современное состояние, вызовы, организации через призму их эффективности
7	Миротворчество в современном мире	Роль мирового сообщества в урегулировании конфликтов. Вклад ООН, ОБСЕ, НАТО, ОДКБ/СНГ, Африканского Союза. Анализ отдельных миротворческих операций и их влияние на международную обстановку и отношения между государствами.
8	Россия и страны СНГ	Этапы развития взаимоотношений. Перспективы углубления евразийской интеграции. Фактор Запада во взаимоотношениях РФ и стран СНГ. НАТО и отдельные постсоветские республики: характер взаимоотношений. Программа Восточного партнерства
9	Россия-Запад	Конкуренция и сотрудничество: геополитические аспекты. Точки охлаждения отношений РФ-Запад (1991-до н.в.). Динамика взаимоотношений на примере взаимодействия в рамках международных организаций (ООН, G-8, G-20, ПАСЕ и др. ). Взаимодействие в гуманитарной сфере: перспективы развития и вызовы.
10	Россия и страны БРИКС	Формирование новых коалиций как фактор трансформации современной системы международных отношений. Роль БРИКС в современном мире: политический, экономический, демографический, ресурсный факторы.

**Форма текущей аттестации:** тестовые задания

**Формы промежуточной аттестации:** экзамен

**Коды формируемых (сформированных) компетенций:** ОК- 2, ОК-3, ОПК-2, ПК-8, ПК-16

**Б1.В.07 Мотивация персонала: кросс-культурная специфика****Цели и задачи учебной дисциплины:**

Целью учебной дисциплины является формирование представления о кросс-культурной специфике универсальном аспекте мотивации персонала.

**Задачи дисциплины:**

- изучить взаимодействие деловых культур в международном бизнесе;
- изучить особенности российского подхода в кросс-культурном менеджменте;
- раскрыть особенности и общие черты мотивации в различных культурах.

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** обязательная дисциплина вариативной части программы

**Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Тенденции менеджмента в 21 веке	Модификация корпоративных структур. Становление постиндустриальной корпорации. Креативные корпорации. Замещение частной собственности личной.
2	Взаимодействие деловых культур в международном бизнесе	Разнообразие деловых культур в международном бизнесе. Модели культур по теориям: Э. Холла, Г. Хофстеде, Ф. Тромпенарса.
3	Кросс-культурное сравнение российской ментальности	Исследования «русского характера». Особенности русского подхода в кросс-культурном менеджменте.
4	Универсальные аспекты мотивации	Роль факторов внешней и внутренней среды организации в формировании мотивационной политики. Эволюционная психология. Универсальные мотивы. Страх как универсальный мотиватор. Экономика мотивации.
5	Теории и подходы к мотивации в различных культурах	Теории и подходы к мотивации в различных культурах. Управление климатом общения в другой культуре. Смысл труда в различных культурах.
6	Различия моделей мотивации в различных культурах	Оценки значимости работы в различных странах. Способы управления людьми на основе их способности справляться с неопределенностью или неизвестностью. Способы управления людьми в зависимости от их готовности или нежелания воспринимать власть

**Форма текущей аттестации:** тестовые задания, контрольная работа

**Форма промежуточной аттестации** зачёт

**Коды формируемых (сформированных) компетенций:** ПК-7, ПК-8.

**Б1.В.08 Филологическое обеспечение профессиональной деятельности и деловой коммуникации**

**Цели и задачи учебной дисциплины:**

Цели - приобретение знаний об основных методологических позициях в современном гуманитарном познании

Задачи:

- обучение применению методологии гуманитарной науки для решения профессиональных проблем;

- приобретение представлений о требованиях, предъявляемых современной культурой к профессиональной деятельности;

- корректирование собственной профессиональной деятельности в соответствии с ориентирами и ограничениями, налагаемыми культурой.

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** обязательная дисциплина вариативной части программы

**Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины:**

Статус филологии как основополагающей гуманитарной дисциплины. Статус филологии как «службы понимания» другого. Задачи практической филологии. Гуманитарные аспекты профессионального самоопределения и становления личности. Проблема соотношения между процессом раскрытия личности и мерой личностной свободы. Язык и художественное слово как средства формирования профессионального мировоззрения.

Кризис традиционных форм познания в современную эпоху. Вызовы постмодернизма. Современное гуманитарное познание и его перспективы. Основные методологические позиции в современном гуманитарном познании. Определение прогресса и регресса. Противоречивость общественного прогресса, проявившаяся в XX в. Проблема смысла и направленности исторического прогресса.

Социальные функции художественной литературы. Позитивистский, марксистский и иные подходы. Цели социологии литературы в их отнесенности к профессиональной деятельности человека. Проблема метода в современном культурном пространстве. Отечественное и зарубежное как две стороны одного целого: гуманитарное понимание. Междисциплинарность как основной методологический принцип в интерпретации современного текста.

Литература как самосознание культуры. Современное осмысление понятий «цивилизация», «культура» и «варварство». Идеи воспитания "человека культуры" и гуманизация образования. Вопросы формирования поликультурного мировоззрения личности. Проблема понимания инокультурного начала и чужой идентичности. Аксиологическая парадигма как основа гуманизации образования. Понятие о ценностях и классификация ценностей образования.

**Формы текущей аттестации:** контрольная работа

**Форма промежуточной аттестации:** зачет

**Коды формируемых компетенций:** ОПК-1

### **Б1.В.ДВ.01.01 Теории управления человеческими ресурсами**

#### **Цели и задачи учебной дисциплины:**

Целью преподавания дисциплины является формирование у магистрантов видения целостной системы принципов, методов работы с персоналом на различных этапах эволюции управления человеческими ресурсами в организации.

Задачи изучения дисциплины:

- знакомство магистрантов с особенностями подходов к управлению людьми в организации на различных этапах развития теории и практики управления человеческими ресурсами;
- уяснение специфики концепции управления человеческими ресурсами;
- приобретение магистрантами навыков анализа основных подходов к управлению человеческими ресурсами.
- развитие навыков выступления и аргументации своей точки зрения (практические занятия проводятся в форме деловой игры «суд присяжных» и дискуссии.

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** дисциплина по выбору вариативной части программы

#### **Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1.	Классические теории управления персоналом.	Концепция научного управления персоналом Административное управление персоналом. Особенности управления персоналом в компании Генри Форда. Управление персоналом в контексте бюрократического управления Макса Вебера
2.	Особенности управления персоналом в теории человеческих отношений и школе поведенческих наук	Особенности управления персоналом в доктрине человеческих отношений Особенности управления персоналом в школе поведенческих наук
3.	Концепция управления человеческими ресурсами (УЧР).	Модели УЧР: модель соответствия К.Фомбруна и Н.Тичи, Гарвардская модель, М.Бира. Эволюция концепции УЧР. Ограничения и противоречия модели УЧР. Стратегическое управление человеческими ресурсами: сущность, цели.

**Форма текущей аттестации:** тестовые задания, деловая игра

**Форма промежуточной аттестации:** зачет

**Коды формируемых компетенций:** ОК-3, ОПК-7, ОПК-11

### **Б1.В.ДВ.01.02 Этика деловых отношений в управлении персоналом**

#### **Цели и задачи учебной дисциплины:**

Цель изучения дисциплины состоит в формировании у магистрантов системного представления об этике делового общения, ее формировании в управленческой деятельности.

Задачей дисциплины является соединение теоретических основ этики делового общения с практическими навыками поведения в характерных ситуациях, предъявляющих определенные требования к межличностным отношениям.

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** дисциплина по выбору вариативной части программы

**Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Понятие этики деловых отношений	Место и роль этики деловых отношений в современном обществе. Социальные функции профессиональной этики. Отличительные особенности этики деловых отношений от профессиональной этики, управленческой этики. Современные этические проблемы и моральные конфликты деловых отношений. Деловая этика и индивидуальная нравственность делового человека. Деловая этика и конфликт интересов. Этические принципы деловых отношений. Этика и социальная ответственность организаций. Формирование системы норм. Взаимодействие этических норм различного рода в процессе регулирования трудовых отношений. Проблема контроля качества деловой этики в организации. Современный деловой этикет и его составляющие. Критические сферы этического регулирования в организации. Методы повышения этического уровня организаций. Разработка этического кодекса Компании.
2	Управленческая этика и этика деятельности руководителя	Профессиональная этика руководителя. Инструментарий, которым должен владеть руководитель в различных направлениях этики делового общения. Этика взаимоотношений с «трудным» руководителем. Взаимосвязь правил взаимоотношений с «трудным» руководителем и других этических норм. Техника личной работы при взаимодействии с «трудным» руководителем. Этика решения спорных вопросов и конфликтных ситуаций. Этика взаимоотношений с коллегами по работе.
3	Офис, рабочее место и внешность делового человека.	Офис делового человека. Основные принципы выбора стиля, организации пространства рабочего помещения. Правила организации рабочего места. Система «5S» в офисе. Общие требования, предъявляемые к внешнему облику делового человека. Современные требования к деловому костюму, гендерные особенности. Дресс-код и фирменный стиль в одежде. Этикет приветствий и представлений. Основные правила оформления и использования визитных карточек.
4	Структура и функции делового общения	Общение как социально-психологическая проблема. Понятие и формы «барьеров общения», пути их преодоления. Понятие и основные слагаемые коммуникативной культуры. Особенности делового общения. Прямое и косвенное общение. Вербальное и невербальное общение и их взаимосвязь. Формы делового общения, их особенности. Сущность и основные принципы и методы управления деловым общением. Вербальное общение. Виды коммуникативности. Принципы речевого воздействия. Коммуникативные эффекты. Роль культуры речи в обеспечении этичности делового общения. Этика использования средств выразительности деловой речи. Отличительные особенности устной речи по сравнению с письменной работой. Типичные ошибки, возникающие при недостаточном внимании к подготовке выступления. Применение стилистических форм повышения выразительности речи в деловом выступлении. Невербальное общение. Особенности и значение невербального канала общения. Визуальные, акустические, тактильные, кинесические, проксемические, акустические, паралингвистические и экстралингвистические средства общения. Межнациональные различия невербального общения. Дистанционное общение. Этические нормы телефонного разговора. Этические нормы разговора по мобильному телефону. Культура делового письма. Современные требования к оформлению и содержанию деловых бумаг – писем, записок, отчетов. Электронный этикет.
5	Правила проведения деловых бесед, переговоров, совещаний	Правила подготовки и проведения деловой беседы. Типичные ошибки, допускаемые при подготовке и проведении деловой беседы. Применение правил вербальной и невербальной обратной связи. Виды дискуссии. Особенности структуры беседы при различных видах диалога, дискуссии. Место и значение критики в процессе профессиональной деятельности. Виды служебных совещаний и основные требования к их организации и проведению. Правила проведения собеседований.

**Формы текущей аттестации:** тестовые задания

**Форма промежуточной аттестации:** зачет.

**Коды формируемых компетенций:** ОК-3, ОПК-2, ПК-20, ПК-25

**Б1.В.ДВ.02.01 Межэтнические аспекты управления персоналом****Цели и задачи учебной дисциплины:**

Цели: формирование у студентов научных представлений о взаимосвязи философии управления, организационной культуры предприятия с этнической структурой его персонала.

Задачи: познакомить студентов с принципами научного изучения межэтнических аспектов управления персоналом; дать базовые знания о взаимосвязях между организационной культурой предприятия, параметрами, характеризующими философию управления и их восприятием персоналом предприятия в зависимости от принадлежности к той или иной этнической культуре; исследовать и систематизировать теоретические основы управления предприятиями в условиях различных этнокультурных обществ путём анализа религий как базового фактора формирования этнической общности.

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** дисциплина по выбору вариативной части программы

**Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1.	Религия как ключевое условие формирования этнической общности	Понятие об этнической общности; Взаимодействие этнического и конфессионального факторов при формировании специфичности народа. Религия как культурообразующий феномен. Метакультурная, интегративная функция религии по отношению к этносу
2.	Ранние формы религиозно-этнической идентичности	Богословско-теологический и научный подходы к вопросу генезиса религии и этносов Анимизм. Шаманизм. Язычество.
3.	Искусство управления в концепциях древнекитайских мыслителей	Конфуций. Культ Неба. Благородный муж как источник идеала нравственности. Добродетели конфуцианства. Лао-цзы. Категория Дао
4.	Образ человека в индуизме: его влияние на систему управления персоналом	Индуизм — ведущая религия Древней Индии. Веды (собрание гимнов). Брахманский период. Вишнуизм и шиваизм. Карма - закон всеобщего детерминизма. Социокультурный аспект индуизма
5.	Образ человека в буддизме: его влияние на систему управления персоналом	Возникновение буддизма: жизнь и учение Будды. Четыре благородные истины и восьмеричный благородный путь. Основные положения буддийской философии.
6.	Понимание труда в социальной концепции иудаизма	Иудаизм как первая авраамическая религия. Идея избранничества. Ветхий завет и иудаизм. Ортодоксы, реформисты и консерваторы в современном иудаизме. Иудаизм — религия еврейского этноса
7.	Концепция труда в традиции ислама	Возникновение мусульманства. Во что верят мусульмане. Коран – Священная Книга мусульман (структура и содержание). Шариат. Ислам в России. История и современность.
8.	Актуализация православных основ как способ гуманистического измерения отношений в управлении персоналом	Церковь на западе и на востоке: проблемы взаимоотношений. Христианство – государственная религия. Церковь и государство: теория симфонии. Православие в России.
9.	Социальная доктрина католицизма как основа научного понимания особенностей управления персоналом	Современные отличия между православием и католичеством. Первый Ватиканский Собор. Второй Ватиканский Собор.
10.	«Протестантская этика и дух капитализма»	Новое время. Реформация. Лютер. Основные положения протестантизма. Протестантские деноминации сегодня
11.	Технологии управления и психология манипулирования людьми в современных нетрадиционных культурах	Постановка проблемы наличия и деструктивности тоталитарных сект и определение терминов. Истоки и происхождение тоталитарных сект. Коммерческие культы. Приемы манипулирования. Гуруизм, организация, метод, «эзотерический разрыв».

**Формы текущей аттестации:** собеседование

**Форма промежуточной аттестации:** зачет.

**Коды формируемых компетенций:** ОПК-7, ПК-8

**Б1.В.ДВ.02.02 Религиозные конфессии****Цели и задачи учебной дисциплины:**

Цели: формирование у студентов научных представлений об основных религиозных конфессиях, их специфике; приобретение знаний по истории и теории религий; ознакомление с историей и современным состоянием развития религиозной мысли в современной России.

Задачи: познакомить студентов с принципами научного изучения религий; дать базовые знания об основных этапах эволюции религиозных конфессий; охарактеризовать место религиозных конфессий в историко-культурном процессе; проследить функционирование религии как социального института.

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** дисциплина по выбору вариативной части программы.

**Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1.	Религоведение в системе социально-гуманитарного знания. Основные категории религоведения	Понятие о религии. Сущность и функции религии. Основная проблематика религиозного познания (проблема смысла жизни, связи с Богом, преодоления смерти). Ценностный аспект религии. Религия и вера. Религия как культурообразующий феномен. Религия и культура. Религия и идеология, религия и политика. Религия и философия. Религиозная философия и богословие. Религия и наука. История взаимоотношений. Подходы к изучению религии. Богословско-теологический, философский, научный (социология, психология религии). Достоинства и недостатки. Возможные основания для сравнения религий. Задачи курса Религиозные конфессии.
2.	Ранние формы религии	Богословско-теологический и научный подходы к вопросу генезиса религии. Анимизм. Шаманизм. Язычество. Бог и боги.
3.	Конфуцианство. Даосизм	Конфуций. Культ Неба. Благородный муж как источник идеала нравственности. Добродетели конфуцианства. Лао-цзы. Дао природы. Могут ли закон или энергия быть субъектом любви?
4.	Индуизм	Индуизм — ведущая религия Древней Индии. Веды (собрание гимнов). Брахманский период в индуизме. Вишнуизм и шиваизм. Брахма как первопричина мира. Карма - закон всеобщего детерминизма. Колесо Сансары. Социокультурный аспект индуизма. Есть ли Любовь в индуизме?
5.	Буддизм	Возникновение буддизма: жизнь и учение Будды. Четыре благородные истины и восьмеричный благородный путь. Нирвана. Основные положения буддийской философии. Христианство и буддизм. Буддизм: безбожное бесстрашие
6.	Иудаизм	Иудаизм как первая авраамическая религия. Во что верят иудеи. Иудейский монотеизм. Идея избранничества. Ветхий завет и иудаизм. Танах и его содержание. Тора и ее толкования. Мишна и Гемара. Талмуд и Мидраши. Ортодоксы, реформисты и консерваторы в современном иудаизме. Каббала – иудейская мистика. Иудейские праздники. Иудаизм — религия еврейского народа
7.	Ислам	Возникновение мусульманства. Жизнь Мохаммеда. Хиджра - переселение из Мекки в Медину. Во что верят мусульмане. Коран – Священная Книга мусульман (структура и содержание). Сунна. Шииты и Сунниты. Праведные имамы. Шариат. Ислам в России. История и современность. Ислам: весть о Боге, не берущем Крест
8.	Христианство. Православие	Ветхозаветные пророчества о Мессии. Земная жизнь Иисуса Христа. Возникновение и первые века христианской Церкви. Ранняя христианская апологетика. Вселенские соборы. Символ веры. Церковь на западе и на востоке: проблемы взаимоотношений. Христианство – государственная религия. Монашество на востоке и на западе. Понятие Церковного Предания. Литургия. Церковные Таинства. Церковь и государство: теория симфонии. Православие в России. Воплощение церковного идеала в русских святых. Годовой праздничный цикл. Посты. Пасха. Дванадцатые праздники. Православный храм и его символика. Православный иконостас. Женщина в Церкви. Бог есть Любовь.

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
9.	Христианство. Католицизм	Средневековье: Византия и Западная Европа. Православие и Католичество. Великая Схизма 1054 года. Filioque. Крестовые походы. Современные отличия между православием и католичеством. Первый Ватиканский Собор. Старокаатолики. Второй Ватиканский Собор.
10.	Христианство. Протестантизм	Новое время. Реформация. Лютер, Кальвин. 95 тезисов М.Лютера. Основные положения протестантизма. Протестантские деноминации сегодня. Современная протестантская теология. Основные отличия протестантизма от православия и католичества. Протестантизм в России.
11.	Современные нетрадиционные культы	Постановка проблемы наличия и деструктивности тоталитарных сект. Определение терминов. Истоки и происхождение тоталитарных сект. Коммерческие культы. Признаки и характерные черты тоталитарных сект. Вербовка в тоталитарные секты. Приемы манипулирования. Гуруизм, организация, метод, «эзотерический разрыв». Церковь Иисуса Христа Святых последних дней (мормоны). Свидетели Иеговы. Саентология. Церковь Объединения (муниты)

**Формы текущей аттестации:** собеседование

**Форма промежуточной аттестации:** зачет.

**Коды формируемых компетенций:** ПК-8

### **Б1.В.ДВ.03.01 Дипломатический протокол**

#### **Цели и задачи учебной дисциплины:**

Цель изучения дисциплины состоит в развитии у обучающихся понимания важности и необходимых знаний и навыков в области дипломатического протокола и дипломатического церемониала современного мира.

#### **Задачи дисциплины:**

- знакомство с историей развития дипломатии и дипломатической службы;
- изучение дипломатического протокола как одного из важнейших инструментов дипломатической деятельности, призванного служить успешному выполнению стоящих перед ней задач;
- знакомство с основными положениями государственной протокольной практики организацией современной протокольной службы;
- приобретение навыков соблюдения норм дипломатического протокола (составление дипломатических документов, разработка программы пребывания, рассадка гостей на дипломатических приемах).

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** является дисциплиной по выбору вариативной части программы

#### **Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Дипломатия и дипломатический протокол	1. Дипломатия и дипломатическая служба. История дипломатии XI-XXI вв. Дипломатическая служба. Дипломатические ранги. Дипломатические привилегии и иммунитеты. Дипломатический протокол. Понятие и определение. Дань прошлому или необходимость. История становления и развития. Функции Департамента государственного протокола МИД РФ и Службы протокола Президента России. Протокольная служба в дипломатических представительствах РФ за рубежом. Протокольное обеспечение международных связей субъектов РФ. Прием иностранных делегаций
2	Дипломатические документы	Дипломатические документы: личные, вербальные ноты, меморандумы. Требования к дипломатическим документам
3	Международная вежливость	Международная вежливость. Свидетельства уважения. Символы суверенитета: флаг, герб, гимн, штандарт
4	Дипломатические приемы	Дипломатические приемы. Вид и место приема. Принципы рассадки. Некоторые особенности

**Форма текущей аттестации:** тестовые задания, творческие задания, доклады

**Форма промежуточной аттестации:** зачёт

**Коды формируемых (сформированных) компетенций:** ОПК-2, ПК-8, ПК-25

**Б1.В.ДВ.03.02 Ротация персонала на интернациональном предприятии****Цели и задачи учебной дисциплины:**

Цель изучения дисциплины состоит в ознакомлении магистрантов с правовыми особенностями служебного командирования работников.

Задачи дисциплины: - изучение порядка направления в служебные командировки,  
- определение порядка возмещения командировочных расходов, исчисления среднего заработка командированному сотруднику;  
- особенности командирования за границу, формирование умения и навыков составления Положений о порядке командирования сотрудников.

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** является дисциплиной по выбору вариативной части программы

**Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1.	Трудоустройство иностранцев в РФ	Трудовой договор, его разновидности. Понятие контракта в трудовом праве, права и обязанности сторон, вытекающие из трудового договора. Основания прекращения трудового договора (контракта). Право на труд и трудовые правоотношения. Занятость и трудоустройство. Порядок приема на работу, заключения и расторжения трудового договора.
2.	Трудоустройство Россиян за границей.	Особенности и проблемы привлечения на работу иностранных граждан. Изучение положений Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"
3.	Законодательство и условия приема иностранных работников в некоторых странах	Законодательство и условия приема иностранных работников в некоторых странах
4	Служебные командировки работников	Служебные командировки работников. Порядок их оформления.
5.	Особенности командирования за границу	Особенности командирования за границу
6.	Положение о служебных командировках работников.	Положение о служебных командировках работников.
7.	Порядок и размеры возмещения командировочных расходов	Порядок и размеры возмещения командировочных расходов
8.	Исчисление среднего заработка командированному сотруднику	Исчисление среднего заработка командированному сотруднику

**Форма текущей аттестации:** собеседование

**Форма промежуточной аттестации** зачёт

**Коды формируемых (сформированных) компетенций** ОПК-7, ПК-8.

**Б1.В.ДВ.04.01 Технологии разрешения конфликтов****Цели и задачи учебной дисциплины:**

Цель изучения дисциплины состоит в развитии у обучающихся знаний и навыков, позволяющих проводить диагностику и анализ существующих конфликтов в организации, обеспечивать их профилактику и конструктивность разрешения в условиях кросскультурной среды.

Задачи дисциплины:

- знакомство с спецификой конфликтов в организации в условиях кросскультурной среды, их видами и функциями;  
- развитие представлений о структуре и динамике конфликта в условиях кросскультурной среды, стратегиях поведения в конфликте;  
- формирование навыков проведения диагностики конфликтов в организации, функционирующей в условиях международного бизнеса и их профилактики;  
- развитие навыка ведения переговоров для разрешения конфликтной ситуации в условиях кросскультурной среды.

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** дисциплина по выбору вариативной части программы

**Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Конфликт: понятие, виды, функции.	Понятие конфликта. Объект и предмет конфликта. Виды конфликтов. Конструктивные и деструктивные функции конфликта. Эволюция представлений и роль конфликтов в развитии общества Проблема типологии конфликтов. Объективные элементы конфликта. Личностные элементы конфликта. Основные понятия курса: участники конфликта, причины конфликта, конфликтная ситуация, конфликтное поведение, результаты конфликта. Различные подходы к определению понятия конфликта. Специфика конфликтов в кросскультурной среде.
2	Причины, структура и динамика конфликта	Причины возникновения конфликтов. Объективные и личностные факторы возникновения конфликтов. Специфика структуры конфликта. Динамика конфликта (предконфликтная ситуация, открытый конфликт, послеконфликтный период). Характеристика стадии эскалации. Личностные факторы возникновения конфликтов в кросскультурной среде. Структура конфликта. Психологические составляющие конфликта, конфликтное поведение, информационные модели конфликтной ситуации. Предконфликтная ситуация. Открытый конфликт. Послеконфликтный период.
3	Профилактика конфликтов в организации.	Основные объективные условия, способствующие профилактике деструктивных конфликтов. Специфика профилактики конфликтов в кросскультурной среде. Организационно - управленческие условия предупреждения конфликтов. Социально - психологические условия профилактики конфликтов. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов. Приёмы психологической защиты в конфликтных ситуациях. Самодиагностика и техники оперативной саморегуляции. Индивидуальная стратегия и тактика стрессоустойчивого поведения.
4	Технологии диагностики конфликтов в организации	Проблемы диагностики конфликтов. Основные методы изучения конфликтов. Опросные методы: диагностика конфликтов на личностном уровне, диагностика конфликтов на межличностном уровне. Методика диагностики взаимоотношений в группе. Диагностика межгрупповых конфликтов в организации. Проблематика и основные методы изучения конфликтов. Структурная модель конфликта. Диагностика организационных конфликтов по модели Л.Гринхелга. Опросные методы.
5	Технологии урегулирования конфликтов.	Основные критерии конструктивного разрешения конфликта. Условия и факторы конструктивного разрешения конфликтов. Разрешение конфликта как многоступенчатый процесс. Основные стратегии разрешения конфликта. Стратегии разрешения и урегулирования конфликта. Роль коллектива в преодолении конфликтов. Правила ведения переговоров по спорным проблемам. Социальное партнерство как форма сотрудничества в решении проблем социально-экономического развития и профилактике конфликтов в области трудовых отношений.
6	Управление конфликтами.	Структурные методы разрешения конфликта. Организационный подход к управлению конфликтами в кризисной ситуации. Технология разрешения конфликтов. Групповая динамика и выбор позиции руководителя на каждом этапе. Ошибки руководителей в конфликтных ситуациях. Модели поведения в конфликтной ситуации. Руководитель как субъект конфликта. Правовая культура руководителя. Руководитель - посредник в конфликте. Личный пример руководителя в преодолении конфликтов и стрессов. Культура профессионального поведения руководителя. Особенности и способы решения конфликтов «руководитель – подчиненный».

**Форма текущей аттестации:** тестовые задания, практические задания, кейсы

**Форма промежуточной аттестации** зачёт

**Коды формируемых (сформированных) компетенций** ПК-8

### **Б1.В.ДВ.04.02 Конфликтология: этнические и трудовые конфликты**

#### **Цели и задачи учебной дисциплины:**

Цели: научить магистранта систематизировать, прогнозировать и предупреждать трудовые и этнические конфликты, критически оценивать конфликтные ситуации, вырабатывать конструктивные решения выхода из конфликта и участвовать в их реализации.

#### **Задачи:**

- 1) формирование общенаучной методологической компетенции, предполагающей знание современных концептуальных подходов для анализа трудовых и этнических конфликтов;
- 2) формирование конфликтологической грамотности, выражающейся в знаниях закономерностей и особенностей проявления конфликтов в различных сферах общественной жизни, понимание основных конфликтологических проблем.
- 3) умение получать, анализировать, систематизировать, интерпретировать получаемую о конфликтах информацию;
- 4) овладение элементами диагностики конфликтной напряженности и прогнозирования, предупреждения конфликтов;
- 5) формирование социально-личностных компетенций: воспитание культуры продуктивного взаимодействия между членами коллектива, чувства ответственности за принятые решения, креативность;
- 6) формирование толерантности, гражданского патриотизма.

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** дисциплина по выбору вариативной части программы

#### **Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины**

1	Теоретические аспекты ксенофобии и межнациональных конфликтов	Парадигмальный подход, феномен ксенофобии. Гнев и эмоции. Идеологическое и психологическое обоснование общественных систем. Логика противостояния культур. Социально-экономические различия и экономические факторы межнациональных конфликтов.
2	Этнические конфликты: причины возникновения и способы урегулирования	Определение и классификации этнических конфликтов. Источники возникновения этнических конфликтов. Характер протекания этнических конфликтов. Урегулирование этнических конфликтов.
3	Профилактика трудовых конфликтов в организации.	Основные объективные условия, способствующие профилактике деструктивных конфликтов. Организационно - управленческие условия предупреждения конфликтов. Социально - психологические условия профилактики конфликтов. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов. Индивидуальная стратегия и тактика стрессоустойчивого поведения.
4	Диагностика трудового конфликта в организации.	Проблемы диагностики конфликтов. Основные методы изучения конфликтов. Структурная модель конфликта. Диагностика организационных конфликтов по модели Л.Гринхелга. Опросные методы: диагностика конфликтов на личностном уровне, диагностика конфликтов на межличностном уровне, модульная методика диагностики межличностных конфликтов. Методика диагностики взаимоотношений в группе. Диагностика межгрупповых конфликтов в организации.
5	Технологии урегулирования конфликтов.	Основные критерии конструктивного разрешения конфликта. Условия и факторы конструктивного разрешения конфликтов. Разрешение конфликта как многоступенчатый процесс. Основные стратегии разрешения конфликта. Социальное партнерство как форма сотрудничества в решении проблем социально-экономического развития и профилактике конфликтов в области трудовых отношений.
6	Управление конфликтами.	Структурные методы разрешения конфликта. Задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций для управления конфликтами. Организационный подход к управлению конфликтами в кризисной ситуации. Технология разрешения конфликтов. Групповая динамика и выбор позиции руководителя на каждом этапе. Моббинг и боссинг. Ошибки руководителей в конфликтных ситуациях. Особенности и способы решения конфликтов "руководитель - подчиненный". Модели поведения в конфликтной ситуации. Приёмы психологической защиты в конфликтных ситуациях. Техники оперативной саморегуляции.

**Форма текущей аттестации:** круглый стол, контрольная работа

**Форма промежуточной аттестации** зачёт

**Коды формируемых (сформированных) компетенций** ПК-8, ПК-20

### **ФТД.В.02 Методика написания магистерской диссертации**

#### **Цели и задачи учебной дисциплины**

Цель: ознакомление магистрантов с системным подходом к подготовке и анализу материалов для выпускной квалификационной работы (магистерской диссертацией), оказание методической помощи в подготовке квалификационного исследования, оформлении его результатов и защите работы.

Задачи:

- Знакомство с подходами выявления и формулирования научной новизны исследования и его практической значимости;
- выработка, систематизация, закрепление и расширение теоретических знаний и практических умений по написанию исследовательских работ;
- развитие навыков проведения самостоятельного исследования по теме выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации);
- формирование готовности к использованию современных информационных технологий в процессе написания магистерской диссертации;
- обучение правилам оформления выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации);
- развитие навыков поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;
- формирование навыков публичного выступления (доклада) с презентацией проведенного исследования.

**Место учебной дисциплины в структуре ООП:** факультатив

#### **Краткое содержание (дидактические единицы) учебной дисциплины:**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Подготовка к написанию магистерской диссертации	Структура и содержание выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). Обоснование актуальности выбранной темы. Формулирование проблемы исследования. Определение объекта и предмета исследования. Постановка цели и задач магистерской диссертации
2	Написание магистерской диссертации и накопление научной информации	Разработка рабочего плана подготовки магистерской Диссертации Процедура и методы сбора информации, её систематизации и обработки для подготовки научной статьи. Требования к изложению выпускной квалификационной работы. Правила оформления выпускной работы Формулирование выводов, полученных результатов, обоснование практических рекомендаций. Апробация результатов выполнения магистерской диссертации.
3	Защита магистерской диссертации	Формирование навыков публичного выступления (доклада) с презентацией проведенного исследования. Подготовка к выступлению на заседании ГЭК. Процедура защиты выпускной работы. Требования, предъявляемые к докладу на защите.

**Формы промежуточной аттестации:** зачёт

**Коды формируемых (сформированных) компетенций:** ОК-1, ПК-24