Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Смоленский государственный университет»

Аннотации рабочих программ дисциплин образовательной программы высшего образования

Направление подготовки

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

Управление человеческими ресурсами

заочная форма обучения

Смоленск
2020

Б1.Б.1 СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

ОК-1 – способность к абстрактному мышлению, анализу и синтезу;

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

ОПК-3 – способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования.

Содержание дисциплины

Национальная экономика как хозяйственная система. Национальная экономика: понятие, различные подходы к определению, признаки. Понятие и структура хозяйственной системы, типы хозяйственных систем. Модели национальных экономик. Оценка характера и уровня развития национальной экономики. Методы изучения национальной экономики. Структура и пропорциональность национальной экономики. Совокупный экономический потенциал. Сущность, общие понятия и состав экономического потенциала. Национальное богатство как составная часть совокупного потенциала страны. Нефинансовые произведенные активы (общая характеристика, статистические оценки). Материальные и нематериальные нефинансовые активы. Финансовые активы (пассивы). Природно-ресурсный потенциал России. Промышленный потенциал. Потенциал сельского хозяйства и АПК Российской Федерации. Сфера услуг в современной экономике страны: ключевые результирующие показатели, структурный анализ, перспективы развития. Инвестиционный потенциал. Роль и значения трудового потенциала, его состав и структура. Трудовые ресурсы и занятость населения. Научный потенциал и его современное состояние. Внешнеэкономический потенциал национальной экономики.

Секторы национальной экономики. Понятия сферы, отрасли, комплексы и сектора национальной экономики. Трехсекторная модель экономики. Реальный сектор национальной экономики, его структура. Динамика национальной экономики. Понятие экономического роста и развития национальной экономики. Ключевые факторы экономического роста в России. Перспективы экономического роста в России. Индексы устойчивого развития: Россия и мир. Этапы перехода России к устойчивому развитию. Пропорции, инвестиции и основные фонды в России. Особенности отраслевой структуры экономики России. Структура инвестиций. Инвестиции в основной капитал. Динамика выбытия и износа основных фондов. Проблемы структурной перестройки российской экономики. Институциональные преобразования. Предпринимательские ресурсы России.

Регионы в современной экономике России. Понятие региона как объекта анализа и управления. Типы регионов (экономические районы, федеральные округа, субъекты РФ). Регион как экономическая система. Административно-экономические и правовые основы самостоятельности российских регионов. Дифференциация уровней регионального развития. Депрессивные регионы. Доноры и рецепиенты. Проблемы и тенденции, направления региональной политики РФ. Социальная ситуация в современной России. Экономическая безопасность и национальная хозяйственная система.

Преподаватель: кандидат экономических наук, доцент Л.А.Кузьмина

Б1.Б.2 ТЕОРИИ И МЕХАНИЗМЫ СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

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

ОПК-2 – готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-1 – способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

Содержание дисциплины

Современные концепции государственного управления. Государственное управление и государственный менеджмент. Принцип сотрудничества как основа нового способа управления. Современные концепции бюрократии. Концепция «нового государственного управления». Соотношение политики и управления в концепции «governance». Концепция демократического государственного управления. Концепция «политических сетей». Сущность и специфика синергетического подхода к государственному управлению.

Институционально-структурная, функциональная и организационно-структурная составляющие государственно-административного управления. Государственный аппарат: понятие, структура. Структура федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации. Исполнительные органы государственной власти в субъектах Российской Федерации. Целеполагание и цели в государственном управлении. Классификация целей государственных органов. Ресурсы, функции государственного управления. Распределение функций между федеральными, региональными и местными органами управления. Организационно-структурное построение государственного органа. Организационная структура управления в государственном органе. Диапазон и сфера руководства в государственных органах. Организационная культура и ее роль в формировании дееспособного коллектива государственного органа. Административный и служебный контроль в практике деятельности государственных органов.

Проблемы реформирования системы государственного управления. Современные концепции реформирования системы государственного управления, органов государственной власти, государственной службы. Административная реформа на рубеже XX - XXI веков: концепции и проблемы. Административные реформы в западных странах: Великобритания, Франция, Германия. Административные реформы в странах Восточной Европы. Административная реформа 1996 - 1999 гг. в Японии. Цели и задачи современной административной реформы в Российской Федерации. Реформа исполнительной ветви власти в рамках административной реформы Российской Федерации.

Преподаватель: кандидат исторических наук, доцент Е.А. Беляева

Б1.Б.3 ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ (АНГЛИЙСКИЙ ЯЗЫК)

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

ОК-3 – готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;

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

Содержание дисциплины

Понятие дифференциации лексики по сферам применения (бытовая, терминологическая, общенаучная, официальная и другая). Понятие об обиходно-литературном, официально-деловом, научном стилях. Основные особенности делового и научного стилей. Лексические пласты и группы в словарном составе английского языка.

Территориальная и социальная дифференциация лексических единиц, дистрибуция лексики по сферам применения. Понятие языковой нормы. Изменение языка, диалекты. Функциональные стили речи. Нейтральная лексика. Научная лексика. Сленг, профессионализмы. Стилистические нормы. Официально-деловой стиль.

Распределение лексического минимума по основным изучаемым темам: Стили речи. Основные понятия в профессиональной сфере на английском языке. Деловое общение, межкультурная коммуникация. Этические нормы в бизнесе. Письменное деловое общение. Коммуникация по теме научных исследований в профессиональной сфере.

Межкультурная коммуникация, культура и традиции стран изучаемого языка, правила речевого этикета. Межкультурная коммуникация с представителями европейской и американской деловой культуры. Особенности делового этикета в странах изучаемого языка (Соединенное королевство Великобритании и Северной Ирландии, США). Использование социокультурных знаний в соответствии с ситуацией общения.

Чтение. Тексты по широкому и узкому профилю специальности. Различные типы чтения (поисковое, просмотровое, ознакомительное, с полным пониманием прочитанного). Чтение текстов профессиональной направленности и текстов по культуре и традициям стран изучаемого языка.

Устная и письменная речь. Диалогическая и монологическая речь в профессиональной сфере. Умение пересказать содержание прочитанного или прослушанного текста по специальности; умение решать коммуникативные задачи в рамках профессиональной деятельности (устная и письменная речь). Восприятие на слух текстов профессиональной направленности. Оформление темы исследования, определение целей, задач, объяснение актуальности, научной новизны, описание используемых методов, результатов исследования, практической значимости. Правила составления докладов и презентаций и написания тезисов. Аннотация к научной статье. Выступление на конференции.

Грамматические навыки, обеспечивающие коммуникацию при письменном и устном общении, основные грамматические явления, характерные для профессиональной речи. Страдательный залог. Вторичные значения модальных глаголов. Понятие синтаксических позиций. Способы выражения подлежащего, сказуемого, дополнения, определения, обстоятельства, вводного и обособленного членов предложения. Сложносочиненные и сложноподчиненные предложения. Абсолютивные конструкции. Причастные обороты. Сослагательное наклонение.

Преподаватель: доктор филологических наук, профессор С.Н. Андреев

Б1.Б.3 ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (НЕМЕЦКИЙ ЯЗЫК)

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

ОК-3 – готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;

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

Содержание дисциплины

Лексика и фразеология. Понятие дифференциации лексики по сферам применения (бытовая, терминологическая, общенаучная, официальная и другая). Понятие об обиходно-литературном, официально-деловом, научном стилях. Основные особенности делового и научного стилей. Лексические пласты и группы в словарном составе немецкого языка. Территориальная и социальная дифференциация лексических единиц, дистрибуция лексики по сферам применения. Понятие языковой нормы. Изменение языка, диалекты. Функциональные стили речи. Нейтральная лексика. Научная лексика. Сленг, профессионализмы. Стилистические нормы. Официально-деловой стиль.

Межкультурная коммуникация, культура и традиции стран изучаемого языка, правила речевого этикета. Межкультурная коммуникация с представителями европейской деловой культуры. Особенности делового этикета в странах изучаемого языка (Федеративная республика Германия, Австрия, Швейцария). Культурные стереотипы. Правила речевого этикета.

Грамматические навыки, обеспечивающие коммуникацию при письменном и устном общении, основные грамматические явления, характерные для профессиональной речи. Видовременная система глаголов действительного залога. Вторичные значения модальных глаголов. Основные формы и случаи употребления. Инфинитив с/без частицы ‘zu’. Инфинитивные группы с um … zu, ohne … zu, statt … zu. Инфинитив I и II. Причастие. Распространённое определение. Обособленный причастный оборот. Понятие синтаксических позиций. Способы выражения подлежащего, сказуемого, дополнения, определения, обстоятельства, вводного и обособленного членов предложения. Сложносочиненные и сложноподчиненные предложения. Слова, служащие для связи главного предложения с придаточным. Прямая и косвенная речь. Способы передачи косвенной речи. Формообразование (утвердительная, вопросительная, отрицательная структуры).

Устная и письменная речь. Диалогическая и монологическая речь в профессиональной сфере. Умение пересказать содержание прочитанного или прослушанного текста по специальности; умение решать коммуникативные задачи в рамках профессиональной деятельности (устная и письменная речь). Восприятие на слух текстов профессиональной направленности. Речевые ситуации «Телефонный звонок», «Заказ гостиницы», «Устройство на работу». Использование социокультурных знаний в соответствии с ситуацией общения. Составление резюме (основные структурные особенности, особенности оформления). Письмо (личное письмо, деловое письмо, электронное письмо). Чтение. Тексты по широкому и узкому профилю направления. Различные типы чтения (поисковое, просмотровое, ознакомительное, с полным пониманием прочитанного). Чтение текстов профессиональной направленности. Анализ, обобщение, вывод по содержанию текста.

Основы научной работы. Оформление темы исследования, определение целей, задач, объяснение актуальности, научной новизны, описание используемых методов, результатов исследования, практической значимости. Правила составления докладов и презентаций и написания тезисов. Аннотация к научной статье. Выступление на конференции.

Преподаватель: доктор филологических наук, профессор С.Н. Андреев

Б1.Б.4 ТЕОРИИ И МЕХАНИЗМЫ СОВРЕМЕННОГО МАРКЕТИНГА

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

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

ПК-2 – способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

Содержание дисциплины

Латеральный маркетинг – дополнение вертикального маркетинга. Определение процесса латерального маркетинга. Латеральный маркетинг на уровне рынка. Латеральный маркетинг на уровне продукта. Латеральный маркетинг на уровне инструментария. Внедрение латерального маркетинга. Теоретические основы формирования маркетинга в условиях инновационного развития экономики. Инновационный маркетинг как инструмент повышения эффективности работы хозяйствующих субъектов в условиях инновационного развития экономики. Концептуально-стратегические аспекты развития интернет-маркетинга как составляющей инновационного маркетинга. Концепция теории брендинга в системе инновационного маркетинга. Прикладные аспекты маркетинговой модели проникновения на рынок инноваций. Хитрый и интересный маркетинг. Методы маркетинга, применяемые в супермаркетах. Современные технологии увеличения продаж. Особенности техники продаж. Основные правила нахождения постоянных клиентов. Распространенные ошибки продаж. Работа с «трудными клиентами». Способы привлечения покупателей. Повышение продаж без вложений в рекламу. Понятие партизанского маркетинга. Особенности партизанского маркетинга. Структура маркетингового плана. Создание клиентоориентированного представительства в интернете. Рекламирование: смысл и суть. Особенности выигрышных выступлений. Бесплатная паблисити. Проведение опросов. Партизанские продажи.

Преподаватель: кандидат экономических наук, доцент О.В. Никитенкова

Б1.Б.5 МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЙ В МЕНЕДЖМЕНТЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

ОПК-3 – способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования;

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

Содержание дисциплины

Роль исследования в развитии управления. Методология исследования управленческих ситуаций. Цели, задачи, объект и предмет исследования управления. Роль исследования проблемных ситуаций в менеджменте для принятия эффективных управленческих решений. Типы исследования в менеджменте. Уровни постановки проблемы в исследовании: интуитивное осознание, локализация, композиция, оценка, обоснование, экспликация. Основные методологические подходы в западном менеджменте.

Общенаучные и формально-логические методы исследований в менеджменте. Методы системного подхода (системный анализ, моделирование), логико-теоретические методы (абстрагирования, сравнения, индукции, дедукции), эмпирико-теоретические (эксперимент, измерение, наблюдение, описание). Преодоление рассогласования между желаемым и реальным состоянием исследуемого объекта. Влияние формулировки критерия на решение проблемы.

Методы исследований операций в менеджменте. Задачи, методологические принципы и рабочие приёмы исследования операций как специальной научной и практической дисциплины. Понятие и принципы оптимизации управленческих решений.

Конкретные (специфические) методы исследований в менеджменте. Конкретные методы исследования как методы, отражающие специфику, предмет и задачи объекта исследования. Методы изучения документов. Модификации SWOT-анализа: SNW-анализ, SMART-анализ. Метод анализа иерархий в менеджменте.

Планирование и организация исследований в менеджменте. Формирование программы исследования. Планирование и организация исследований в менеджменте. Программа исследования. Определение проектов. Планирование портфеля проектов. Оценка эффективности управления портфелями проектов. Регулирование портфеля проектов с учетом эффективности управления и жизненного цикла продукта. Организация маркетинговых исследований.

Диагностика системы управления. Диагностический подход к анализу проблем управления предприятием. Использование функционально-целевого анализа в диагностике управления. Диагностика структуры и технологии управления. Диагностика управления персоналом. Диагностика информационной подсистемы. Выявление проблем и подготовка отчета.

Эффективность исследований в менеджменте. Понятие эффективности исследования и основные факторы ее формирования. Исследовательский потенциал управления. Принципы обеспечения эффективности исследований в менеджменте.

Преподаватель: доктор экономических наук, профессор И.В. Таранова

Б1.Б.6 УПРАВЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНЫМИ ФИНАНСАМИ

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

ПК-3 – способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач;

ПК-5 – владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.

Содержание дисциплины:

Корпоративные финансы: предмет и содержание. Предмет корпоративных финансов. Роль финансового менеджера в процессе управления корпоративными финансами. Цели и задачи управления корпоративными финансами. Информационное обеспечение управления корпоративными финансами. Базовые концепции финансового менеджмента.

Оценка стоимости и доходности реальных и финансовых инвестиций. Методы оценки инвестиционных проектов. Анализ инвестиционных проектов в условиях инфляции и риска. Формы финансовых инвестиций и особенности управления ими. Методы оценки эффективности отдельных финансовых инструментов инвестирования. Формирование портфеля финансовых инвестиций.

Управление капиталом организации. Экономическая сущность и классификация капитала предприятия. Принципы формирования капитала предприятия. Стоимость капитала и способы ее оценки. Оптимизация структуры капитала. Политика формирования собственных финансовых ресурсов предприятия. Финансовые механизмы управления формированием операционной прибыли. Операционный леверидж.

Управления активами организации и денежными потоками. Классификация оборотных активов. Производственный и финансовый цикл предприятия и их взаимосвязь. Политика управления оборотными активами (этапы и содержание). Управление запасами. Управление дебиторской задолженностью. Экономическая сущность денежного потока предприятия и классификация его видов. Принципы управления денежными потоками предприятия. Методы оптимизации денежных потоков предприятия. Разработка плана поступлений и расходования денежных средств. Разработка платежного календаря.

Преподаватель: кандидат экономических наук, доцент Т.В. Давыдова

Б1.Б.7 ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КОНКУРЕНЦИИ

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

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

Содержание дисциплины

Конкуренция в системе бизнеса. Конфликт как одна из предпосылок возникновения конкуренции. Развитие теории конкуренции. Понятие, сущность и типы конкуренции. Система законов и принципы ведения конкурентной борьбы. Функциональный анализ конкурентной борьбы. Современное законодательство в области конкуренции.

Значение конкурентной среды в разработке стратегии организации. Факторы воздействия на фирму. Типы конкурентного статуса фирм. Типы стратегий конкурентной борьбы. Кривая опыта. «Цепочка ценностей» М. Портера.

Конкурентоспособность товара. Оценка конкурентоспособности товара. Пути повышения конкурентоспособности товара. Ценообразование и цена безразличия.

Конкурентоспособность фирмы. Цели и структура организации как основа ее конкурентоспособности. Конкурентные преимущества и критические факторы успеха фирмы. Оценка конкурентоспособности фирмы.

Региональная конкурентоспособность. Сущность конкуренции регионов в условиях глобализации современного мира и ее роль в ускорении развития. Важнейшие направления в конкуренции регионов. Основные факторы и циклы повышения конкурентоспособности региона. Конкуренция и международное сотрудничество регионов.

Преподаватель: кандидат педагогических наук, доцент С.В. Кошевенко

Б1.В.ОД.1 УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ЭКОНОМИКА

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

ПК-3 – способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач;

ПК-5 – владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.

Содержание дисциплины

Понятие «управленческая экономика». Проблемы управления экономическими процессами. Ключевые индикаторы оценки экономической деятельности. Аналитические средства управленческой экономики: математическая экономика и эконометрика. Мировая управленческая экономика. Предмет и метод управленческой экономики. Управленческая экономика в системе наук.

Теория поведения потребителей и рыночный спрос. Предпочтения и выбор потребителя. Анализ спроса и потребительское поведение. Построение кривых «доход-потребление» и кривых Энгеля для различных категорий экономических благ.

Практическое применение эффекта дохода и эффекта замещения (по Слуцкому и Хиксу). Методы количественного измерения и прогнозирования спроса. Количественный анализ спроса. Рыночное поведение фирмы, управление рыночным поведением. Модели поведения фирмы: модель максимизации прибыли, модель максимизации продаж, модель максимизации роста, модель управленческого поведения, модель максимизации добавленной стоимости (японская модель). Анализ издержек и оценка функций затрат. Стратегии управления затратами.

Рыночные структуры. Управление фирмой в условиях совершенной и несовершенной конкуренции. Рыночные структуры и их влияние на процессы ценообразования. Совершенная конкуренция: краткосрочное и долгосрочное равновесие. Монополия: краткосрочное и долгосрочное равновесие. Монополистическая конкуренция: краткосрочное и долгосрочное равновесие. Олигополия: модели ценового лидерства, картели и сговоры, модели рыночной доли. Неценовая конкуренция: вертикальная и горизонтальная, фантомная и реальная дифференциация продукта. Решения по поводу ценовой политики в разных рыночных структурах. Стратегия, ее определение, основная задача, стоящая перед фирмами в условиях несовершенной конкуренции.

Принятие управленческих решений в условиях риска и неопределенности. Трансакционные издержки, их виды. Оптимум с учетом трансакционных издержек. Асимметрия информации. Информация как ресурс. Неполнота информации. Управление транакционными издержками. Проблема неблагоприятного отбора и моральный риск. Фирма и риск. Экономическая сущность риска и неопределенности, их виды. Оценка и анализ рисков. Разработка решений в условиях риска. Экономический анализ эффективности намечаемых капиталовложений и степень риска Типы решений относительно экономического анализа эффективности намечаемых капиталовложений. Методы оценки программы капиталовложений: метод чистой дисконтированной стоимости и метод внутреннего коэффициента окупаемости. Чистая приведенная стоимость, ее калькуляция. Коэффициент окупаемости капиталовложений.

Государственное регулирование в рыночной экономике. Экономическая роль государства. Причины, заставляющие правительство вмешиваться в рыночную экономику.Функции правительства в рыночной экономике. Ограничения рыночной мощи и недобросовестной конкуренции. Управление внешними эффектами рынка. Теорема Коуза. Стабилизация всей экономики в целом: монетарная и фискальная политики. Регулирование общественной полезности. Правительственное дерегулирование. Особенности процессов слияния (поглощения) на рынках, подверженных сильному дерегулированию со стороны правительства

Преподаватель: кандидат экономических наук, доцент Л.А. Кузьмина

Б1.В.ОД.2 УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

ОПК-2 – готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-1 – способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

Содержание дисциплины

Понятие и сущность управления человеческими ресурсами. Научное определение. Роль человеческих ресурсов в процессе их трудовой деятельности. Предмет, метод, объект и субъект управления. Управляющее воздействие. Задачи управления человеческими ресурсами. Эволюция управления человеческими ресурсами.

Методология управления человеческими ресурсами. Формирование научных подходов к управлению персоналом. Теории управления персоналом: классические теории (Ф.Тейлор, Ф. Гильбрет, Г. Эмерсон, А. Файоль), теории человеческих отношений (Э. Мэйо, Р. Лайкерт), теории человеческих ресурсов. Современные теории управления персоналом: теория человеческого капитала (Г. Беккер, Я. Минсер, Т. Шульц), теории стратегического управления человеческими ресурсами (С. Фомбрун, М. Бир, П. Боксалл и др.). Основные концепции управления персоналом (классификация проф. Л.И. Евенко). Школы управления человеческими ресурсами: школа научного управления, административная школа, неоклассическая школа, поведенческая (бихевиористская) школа и др.

Законы формирования и управления человеческими ресурсами. Законность и её свойства. Законы управления. Спрос и предложение на труд. Законы развития навыков. Взаимосвязь законов при формировании и использовании человеческих ресурсов на различных уровнях (макроэкономическом; микроэкономическом; трудового коллектива и конкретного работника). Закон усиления регулирования и управления. Закон «необходимого разнообразия» управления. Закон рассредоточения центров власти и управления. Закон системности управления. Закон развития (самоуправления) системы управления. Закон эффекта управления.

Понятие «принципа» и «метода». Принципы управления человеческими ресурсами в условиях рынка: соответствие функций управления целям производства, первичность функций, оптимальность соотношения управленческих ориентации, потенциальная имитация. «Универсальные» принципы управления человеческими ресурсами. Распределение и делегирование полномочий. Личная ответственность за осуществление мероприятий. Система методов управления человеческими ресурсами, их классификация, область применения. Сущность и состав административных, экономических, социально-психологических методов управления человеческими ресурсами. Взаимосвязь и взаимодействие методов управления человеческими ресурсами

Система управления человеческими ресурсами. Понятие, сущность и элементы системы управления человеческими ресурсами. Подсистемы в системе управления человеческими ресурсами: общего и линейного руководства, планирования и маркетинга, управления подбором и учетом кадров, управления трудовыми отношениями, обеспечения нормальных условий труда и др. Классификация систем управления. Свойства системы управления человеческими ресурсами. Структура управления человеческими ресурсами. Государственная система управления человеческими ресурсами Российской Федерации.

Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Сущность и значение кадрового обеспечения обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Количественный и качественный состав службы управления человеческими ресурсами. Понятие документационного обеспечения. Требования, предъявляемые к оформлению документов. Унифицированные системы документации. Сущность, значение и особенности

информационного обеспечения. Процесс передачи и получения информации. Состав, содержание и качество информации. Пути совершенствования информационной системы Формирование комплексной информационной системы. Техническое обеспечение системы УЧР: понятие, состав, выбор технических средств. Методы расчет необходимого количества технических средств. Состав нормативно-методического обеспечения системы УЧР. Правила внутреннего трудового распорядка. Коллективный договор. Штатное расписание. Правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Акты централизованного регулирования, акты локального регулирования, нормативные акты, акты ненормативного характера.

Преподаватель: кандидат педагогических наук, доцент Н.Н. Розанова

Б1.В.ОД.3 КАДРОВЫЕ СТРАТЕГИИ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

ПК-2 – способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

Содержание дисциплины

Кадровая политика в системе стратегического управления организации. Понятие кадровой политики. Место и роль кадровой политики в политике организации. Цель, задачи и принципы кадровой политики. Виды кадровой политики (по характеру реализации, по степени открытости). Этапы формирования кадровой политики.

Стратегия управления персоналом организации: понятие и факторы формирования. Разработка и реализация кадровой стратегии. Кадровая стратегия в системе стратегического управления организации. Связь и соотнесение кадровых и корпоративных стратегий. Жизненные циклы развития организации и кадровые стратегии.

Типы кадровых стратегий. Современные HR-стратегии. Концептуальные основы государственной кадровой политики. Кадровая политика органов власти: понятие, цели, содержание. Правовые основы кадровой политики государственного органа. Реформирование кадровой политики государственных органов.

Основные направления реализации кадровой политики. Реализация кадровой политики: системный подход. Система управления персоналом (СУП) организации. Понятие, цели и функции СУП. Содержание функциональных подсистем СУП. Типология СУП. Этапы формирования СУП. Прогрессивные кадровые технологии в системе кадровой политики организации. Роль и место кадровой службы в организации. Цели, задачи, основные функции кадровой службы в современных условиях. Типовые подразделения кадровой службы организации. Приоритетные направления деятельности современных кадровых служб.

Организационно-правовые основы кадрового аудита. Понятие, назначение и организационно-правовые основы кадрового аудита. Понятие, цель, задачи, предмет и объекты кадрового аудита. Направления и главные составляющие кадрового аудита. Инициаторы, организаторы, исполнители и участники процесса кадрового аудита. Классификация кадрового аудита. Принципы аудита персонала. Нормативно-правовая база и информационные источники для проведения кадрового аудита. Результаты кадрового аудита.

Проведение кадрового аудита. Периодичность проведения кадрового аудита. Время, отводимое на проведение проверки. Достоинства и недостатки трех вариантов (в зависимости от исполнителей) проведения кадрового аудита. Критерии выбора исполнителей кадрового аудита. Базовые факторы, влияющие на стоимость карового аудита. Полный аудит и преаудит. Требования, предъявляемые к кадровому аудитору. Этапы проведения кадрового аудита. Аудиторское заключение и его структура. Основные подходы к разработке методик кадрового аудита: управленческий, нормативно-правовой, специальный и отраслевой. Исследовательские подходы: сравнительный подход, экспертная оценка, статистический подход, подход соответствия, МВО-подход. Методы проведения кадрового аудита. Организационно-аналитические методы; социально-психологические методы; экономические методы. Основные направления аудита кадровых процессов: формирование кадровой политики организации, процессы формирования, развития и движения персонала, мотивация и стимулирование труда персонала, организация трудовой деятельности персонала, оценка службы управления персоналом и кадрового делопроизводства, социально-психологическая ситуация в коллективе и др.

Преподаватель: кандидат экономических наук, генеральный директор ООО «Компания Атлантик» Р.П. Куксин

Б1.В.ОД.4 ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

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

ОПК-2 – готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-1 – способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

Содержание дисциплины

Организация кадрового найма. Этапы набора персонала. Разработка требований к персоналу. Компетентностный подход в УЧР. Модель компетенций, профиль компетенций должности и профиль сотрудника. Этапы и методы разработки модели компетенций. Определение стратегии и источников привлечения персонала. Альтернативы найму. Критерии, этапы и методы отбора персонала в организацию. Собеседование: виды, структура, многоэтапное собеседование. Профессиональные испытания (тестирование, кейсы, деловые игры и пр.), нестандартные методы оценки. Assessment-Center. Прием на работу и оформление трудового договора. Оценка эффективности кадрового найма.

Понятие и задачи, основные формы профориентационной работы. Понятие и цели трудовой адаптации. Виды адаптации персонала и факторы, определяющие эффективность трудовой адаптации. Этапы и механизм управления адаптацией. Разработка программы адаптации. Оценка по результатам адаптации.

Технологии деловой оценки персонала. Понятие, цели и задачи деловой оценки персонала. Сущность деловой оценки как инструмента развития персонала. Место деловой оценки в системе управления персоналом, ее связь с кадровыми функциями. Субъекты деловой оценки, методика оценки «360º» и условия ее внедрения. Этапы деловой оценки персонала. Требования (условия эффективности) к системе деловой оценки персонала, типовые ошибки в оценке персонала. Организация и проведение аттестации персонала.

Технологии высвобождения персонала. Причины и методы увольнений. Основания прекращения трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Моббинг персонала. Комплексная программа кадровых мероприятий по высвобождению персонала.

Технологии мотивации и стимулирования персонала. Механизм мотивации. Классы и типы трудовой мотивации человека. Формы и виды стимулирования. Разработка системы стимулирования персонала организации. Построение мотивационных профилей организации и сотрудника.

Преподаватель: кандидат педагогических наук, доцент Н.Н. Розанова

Б1.В.ОД.5 ВНУТРЕННИЙ МАРКЕТИНГ И УПРАВЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРОЙ

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

ОПК-2 – готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-1 – способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;

ПК-2 – способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

Содержание дисциплины

Сущность и понятие внутреннего маркетинга компании. Этапы становления. Сущность и понятие внутреннего маркетинга компании. Основные подходы к понятию «внутренний маркетинг компании» сформулированные Л. Берри и А. Парасураманом, К. Гренроосом, М Рафик и П.К. Ахмед. Основные подходы к понятию «внутренний маркетинг» сформулированные Й.Н. Лингсом. Треугольная модель маркетинга услуг Ф. Котлера. «Цепочка ценностей» М. Портера во внутреннем маркетинге. Этапы становления внутреннего маркетинга. Сущность понятия «внутренний рынок организации». Типы внутреннего маркетинга. Ключевые элементы внутреннего маркетинга. Содержание программы внутреннего маркетинга.

Методология организации внутреннего маркетинга компании. Пошаговый алгоритм реализации внутреннего маркетинга персонала. Методы внутреннего маркетинга заимствованные из внешнего маркетинга. Аналогия концепции внутреннего маркетинга с традиционным маркетингом-микс 4 «Р». Стратегический и тактический уровень организации внутреннего маркетинга. Основные показатели эффективно внедренного внутреннего маркетинга. Модели SERVQUAL оказания качественной услуги.

Общие положения и основные элементы корпоративной культуры. Понятие корпоративной культуры. Стадии развития корпоративной культуры. Основные компоненты корпоративной культуры. Принципы корпоративной культуры. Типы корпоративной культуры С. Ханди: культура Зевса, или культура власти; культура Аполлона, или культура роли; культура Афины, или культура задачи; культура Диониса, или культура личности. Фирменные стандарты как часть корпоративной культуры.

Подходы формирования корпоративной культуры. Подход к найму. Технология подбора персонала: основные этапы, существующие технологии - Рекрутинг; Скрининг; Executive search; HeadHunting. Анкета приема на работу. Правила проведения собеседования. Правила адаптации персонала. Этапы лояльности. Мотивация работников. Отношение работодателя и сотрудника к мотивации труда. Потребности - это важнейшие предпосылки мотивации. Виды потребностей. 15 причин для удовлетворенности работой. Драйверы вовлеченности. Понятие и роль системы мотивации во внутреннем маркетинге. Шаги построения системы мотивации. Факторы, повышения мотивации работника Сэм Блэка. Обучение и коммуникация. Особенности обучения персонала. Коммуникативные умения и навыки. Коммуникативные барьеры и пути их преодоления.

Преподаватель: кандидат экономических наук, доцент Т.В. Давыдова

Б1.В.ОД.6 ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

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

ОПК-2 – готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-1 – способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

Содержание дисциплины

Теоретико-методологические основы изучения организаций. Структура организации: структурные характеристики. Структура организации: контекстные характеристики. Типы организационных структур. Проектирование организации. Симптомы структурного несоответствия. Связь оргпроектирования со стратегическим планированием. Цели и задачи проектирования организации. Этапы организационного проектирования. Влияние стратегического выбора на структуру организации. Связь размера организации и ее структуры. Взаимосвязь технологии с другими характеристиками организации. Влияние технологии на структуру. Структура окружающей среды. Влияние внешней среды на структуру организации. Исследования Лоуренса и Лорша. Влияние контекстных характеристик на организационные отношения. Зависимость организационной структуры от этапа жизненного цикла организации. Проектирование организационной культуры в поддержку новой структуры.

Эффективность организации. Понятие эффективности организации. Эффективность и экономичность. Подходы к оценке эффективности организации. Целевой подход к эффективности. Ресурсный подход: положения, показатели, показания и противопоказания к применению. Подход «здоровые системы»: сущность, показатели, достоинства и недостатки. Подход стратегических групп. Понятие стратегических групп организации, групп интересов. Показатели, используемые в подходе, ограничения. Системная модель эффективности. Четыре множественных критерия организационной эффективности. Организация как система противоречий: модель эффективности. Критерии и факторы организационной эффективности.

Индивидуально-психологические аспекты взаимодействия личности и организации. Теории ролевого поведения. Нормы. Статус и организационное поведение. Удовлетворенность трудом: Понятие организационной приверженности. Качество трудовой жизни. Исследование удовлетворенности и организационной приверженности.

Управление поведением индивидов в организации. Организационная система управления мотивацией. Мотивирование посредством формулирования целей. Обратная связь. Оценка работы. Исследование эффективности системы управления поведением индивидов в организации. Группы в организации: формирование, виды, эффективность. Регуляция поведения индивида в группе. Групповая сплоченность. Факторы сплоченности группы. Влияние групповой сплоченности на эффективность деятельности группы.

Социально-психологические аспекты управления поведением групп в организации. Лидерство в группе: соотношение понятий. Теории лидерства. Групповое принятие решений. Процесс группового принятия решения. Характеристики групповых задач. Феномены процесса принятия решения группой.

Социально-психологические аспекты управления организационным изменением. Инновации: понятие, типы. Типы реакций на нововведения в организации. Причины сопротивления нововведениям. Стратегии преодоления сопротивления нововведениям. Тактики внедрения изменения. Управленческое обеспечение организационных изменений.

Преподаватель: кандидат технических наук, генеральный директор ООО «Консалтинговая группа «Вектор успеха», бизнес-тренер И.А. Мухаметзянов

Б1.В.ОД.7 ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

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

Содержание дисциплины

Информационные технологии и информационные системы. Понятия «информационная технология» и «информационные ресурсы». Классификация информационных технологий по степени охвата задач управления. Основные характеристики информационных систем управления. Базы данных (БД) и системы управления базами данных (СУБД). Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами. Устаревание информационных технологий. Методология использования ИТ. Рационализация использования ИТ с целью достижения большей гибкости, поддержания общих стандартов, совместимости информационных локальных продуктов, снижения дублирования деятельности и др. Выбор вариантов внедрения ИТ. Структура организации и роль в ней компьютерной обработки информации. Достоинства и недостатки различных стратегий внедрения информационных технологий. Технология обеспечения безопасности информации в компьютерных информационных системах и в сетях передачи данных с целью предотвращения несанкционированного получения информации, физического уничтожения или модификации защищаемой информации. Технические, физические, программные, законодательные средства обеспечения безопасности информации.

Типовые задачи в управлении человеческими ресурсами. Характеристика и назначение информационных систем в обработке данных в процессе учебной работы. Задачи уровня исполнительной деятельности: обработка данных, создание периодических контрольных отчетов, получение ответов на текущие запросы и оформление документов (примеры автоматизируемых рутинных операций, контрольных отчетов и запросов). Офисные задачи: создание отчетов, поиск, ввод и обновление информации, составление расписаний, обмен информацией. Процедура задач управления человеческими ресурсами: обработка входящей и исходящей информации, сбор и анализ данных, хранение поступившей информации. Основные и дополнительные программные продукты автоматизации управления человеческими ресурсами (база данных, текстовый процессор, электронная почта, табличный процессор, календарь, компьютерные средства коммуникации).

Техническая база информационных технологий управления человеческими ресурсами. Персональный компьютер и локальные вычислительные сети. Онлайновые технологии. Положительные и отрицательные последствия информатизации в управлении человеческими ресурсами. Понятие автоматизированного рабочего места (АРМ) как совокупности информационно-программно-технических ресурсов. АРМ – инструмент оптимизации управленческой деятельности. Информационно-справочное обслуживание с помощью АРМ.

Экспертные системы (эс) и системы поддержки принятия решения (сппр) в управлении человеческими ресурсами. Характеристика и назначение экспертных систем. Основные компоненты экспертной системы: решатель (интерпретатор), рабочая память или база данных, компоненты приобретения знаний, объяснительный компонент, диалоговый компонент. Режимы работы ЭС: режим приобретения знаний и режим решения задачи (режим консультации, режим использования ЭС). Возможность решения неформализованных и слабоформализованных задач. Перспективы развития ЭС в управлении человеческими ресурсами.

Информационные технологии и задачи, решаемые при проведении опросов и

обследований персонала. Сбор информации, проведение обследований и опросов, тестирование персонала. Форма опросов. Обработка результатов опросов в виде диаграмм и аналитических рекомендаций. Трудовая ориентация и информирование о новых возможностях. Расстановка и перемещение кадров. Информирование о вакансиях и требованиях к кандидатам на места. Консультирование. Контакты с агентствами по трудоустройству.

Решение задач кадровой службы ecm и erp системами. Общая информация о системах управления информационными ресурсами (ECM-системах). Повышение эффективности работы сотрудников и поддержка полного цикла управления документами. Функциональные возможности систем. Организация хранения электронных документов. Основные принципы электронного документооборота. Интеграция ECM-систем с системами управления деятельностью предприятия (ERP-системами). Организация электронного архива. Шифрование и управление доступом к документам.

Преподаватель: кандидат физико-математических наук, доцент Д.С. Букачев

Б1.В.ОД.8 КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

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

ПК-2 – способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

Содержание дисциплины

Основные понятия и категории корпоративной социальной ответственности. Деловая этика (этика бизнеса) как основа развития социальной ответственности бизнеса. Понятие социальной корпоративной ответственности (КСО). Генезис концепции КСО. Классический подход М. Фридмана (теория корпоративного эгоизма). Социально-экономический подход Гелермана (теория просвещенного эгоизма). Предмет и содержание КСО. Этапы развития КСО. Основные сферы проявления КСО. Внешняя и внутренняя социальная ответственность бизнеса. Основные направления социальной ответственности компаний. История корпоративной социальной ответственности в России.

Стандартизация в области корпоративной социальной ответственности. Международные стандарты КСО. Внедрение международных стандартов российскими компаниями. Классификация документов, определяющих и регламентирующих КСО. Концепция российского стандарта КСО. Глобальный договор ООН (1999): содержание, принципы, опыт присоединения российских предприятий. Стандарт ISO 26000 (2010). Руководство по социальной ответственности. Область применения. Стандарт SA 8000:2001. Социальная ответственность (Social Accountability 8000). Понимание социальной ответственности как защиты прав работников. Оценка социальных аспектов систем управления. Всеобщая декларация прав человека, Конвенция ООН по правам детей, конвенции Международной организации труда как основа стандарта SA 8000:2001. Серия стандартов AccountAbility 1000. Руководства по основным принципам подотчетности (AA1000APS), верификации отчетов (AA1000AS), взаимодействию со стейкхолдерами (AA1000SES). Этические проблемы и экологическая ответственность бизнеса. Серия стандартов ISO 14000 – Система экологического менеджмента. Стандарт ISO 14001:2004. Системы экологического менеджмента.

Инструменты КСО. Бизнес-эффективность социальных программ. Социальная программа, социальный проект. Инструменты и механизмы реализации социальных программ. Социальный капитал. Нематериальные активы предприятия. Имидж, репутация, бренд организации: управление социальным капиталом бизнеса.

Оценка эффективности корпоративной ответственности. Институты оценки качества и эффективности (отделы социального развития, кадровые службы, финансовые службы, центры социального мониторинга, внешние эксперты). Социальные и экономические критерии эффективности КСО. Индикаторы эффективности корпоративной социальной политики. Индекс социальной ответственности (методика Ассоциации менеджеров России). Сущность социальной отчетности. Понятие и сущность корпоративного социального отчета, преимущества корпораций, формирующих нефинансовую отчетность. Корпоративная социальная ответственность в России: состояние, проблемы и перспективы развития. Взаимодействие бизнеса, государственной власти и НКО в России в области социальной политики. Современное социальное партнерство.

Преподаватель: кандидат технических наук, генеральный директор ООО «Консалтинговая группа «Вектор успеха», бизнес-тренер И.А. Мухаметзянов

Б1.В.ОД.9 СОВРЕМЕННЫЙ СТРАТЕГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

ПК-2 – способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

ПК-5 – владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.

Содержание дисциплины

Понятие стратегии, стратегического управления и стратегического менеджмента. Эволюция стратегического управления. Причины возникновения стратегического управления в России. Различия стратегического и оперативного видов управления. Виды стратегического управления по И. Ансоффу. Основные особенности и концептуальные положения стратегии. Эволюция научных взглядов о стратегическом управлении

Формирование стратегических целей и стратегии предприятия. Миссия и имидж организации, их характеристика. Правила формулирования миссии. Характеристика целей организации. Формирование стратегических целей. Классификация целей стратегического управления. Методы управления по целям. Уровни стратегического управления, их значение.

Стратегический анализ внешней и внутренней среды. Процесс стратегического управления и его основные этапы. Структура, цели и задачи анализа среды предприятия. Макросреда ее характеристика и основные компоненты. Деловая среда ее компоненты. Анализ внутренней среды, ее характеристика. Методы анализа среды.

Стратегии фирм их сущность и классификация. Ключевые характеристики эффективной стратегии. Базовые (эталонные) стратегии. Стратегии достижения конкурентных преимуществ. Особенности стратегий крупных и средних фирм. Стратегии развития фирм малого бизнеса. Отраслевые стратегии. Функциональные стратегии.

Стратегия предприятия и организационная структура. Разработка организационной структуры в соответствии со стратегией. Анализ организационной структуры. Типы организационных структур, их достоинства и недостатки (децентрализованная структура, структура стратегических групп, региональная структура). Сетевые формы организации бизнеса. Проектирование систем управления.

Производственные стратегии предприятия. Стратегический выбор в условиях ограниченности ресурсов. Стратегический выбор в условиях ограниченного спроса. Выбор стратегии в зависимости от этапа жизненного цикла выпускаемой продукции. Выбор стратегических хозяйственных зон. Стратегии производства в области ассортимента.

Стратегии управления конкурентным потенциалом организации. Конкурентное преимущество – решающий фактор стратегического успеха предприятия. Методы управления конкурентным потенциалом предприятия. Бенчмаркинг. Виды и этапы бенчмаркинга. Конкурентные стратегии. Способы достижения конкурентного преимущества. Общая конкурентная матрица. Модель конкурентных сил. Матрица конкурентных преимуществ. Модель реакции конкурентов. Содержание и основные принципы стратегического маркетинга. Система маркетинговых стратегий предприятия.

Портфельные стратегии организации. Портфельные стратегии. Матрица БКГ. Матрица GE/MK. Стратегии роста. Матрица И. Ансоффа. Матрица внешних приобретений. Новая матрица БКГ. Инновационные и инвестиционные стратегии на корпоративном уровне. Стратегия внешнеэкономической деятельности предприятия

Формирование стратегических альтернатив и стратегический выбор. Понятие и типы стратегических альтернатив. Процесс разработки стратегических альтернатив. Методы разработки стратегических альтернатив (причинно-следственные методы, экстраполяционные, методы сильных и слабых сигналов, субъективные). Подходы к формированию стратегических альтернатив.

Стратегическое планирование, реализация стратегии, оценка и контроль. Место

стратегического планирования в управлении. Понятие и сущность стратегического планирования. Стратегический план его структура. Бизнес – план как элемент стратегического планирования. Основные этапы цикла реализации. Выбор подхода к реализации стратегии. Сравнение подходов. Оценка результатов реализации стратегии. Управление процессом реализации стратегических изменений. Эффективность стратегического менеджмента. Сущность стратегической эффективности. Понятие контроля. Характеристики эффективного контроля. Общая схема процесса контроля. Стратегический контроль.

Преподаватель: доктор экономических наук, профессор Т.Ю. Анопченко

Б1.В.ОД.10 ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

ОПК-2 – готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-1 – способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

Содержание дисциплины

Профессиональное развитие персонала: ключевые концепции. Цели, виды и формы обучения персонала. Принципы и этапы процесса планомерного обучения персонала. Условия и показатели эффективности обучения. Методы обучения. Учебные центры и корпоративные университеты. Оценка эффективности обучения. Модель Д. Киркпатрика. Оценка отдачи инвестиций в персонал – ROI.

Понятие и сущность деловой карьеры персонала. Виды и модели деловой карьеры. Этапы деловой карьеры. Организационные условия карьерного роста. Мероприятия по управлению карьерой. Планирование деловой карьеры персонала. Карьерный план организации. Карьерограмма. Индивидуальный план профессионального развития сотрудника. Формирование кадрового резерва. Технология работы с кадровым резервом

Технологии развития команды. Преимущества командного менеджмента. Актуальность командной формы работы в современных условиях деятельности организаций. Причины создания команд. Понятие и преимущества командного менеджмента. Понятие «командный эффект». Конкурентные преимущества, создаваемые путем системного формирования и развития команд. Системный подход к развитию командных эффектов. Следствия устойчивых командных эффектов в организации. Различия между группой и командой. Понятие «команда». Типы команд. Принципы и стадии развития команды. Принципы организации командной формы работ. Сущность основных подходов к этапам развития команды.

Условия эффективности команды. Факторы окружения команды. Особенности материнской организации и ее влияние на деятельность команды. Компетентность руководства организации в управлении командной деятельностью. Выбор типа команды и ее целевая ориентация. Определение уровня полномочий команды и сроков решения поставленных задач. Ресурсное обеспечение работы команды. Размер и состав команды. Внутренние условия эффективности команды. Четкое определение цели создания команды и ожидаемых результатов. Определение ролевого состава команды. Организация и контроль групповой работы. Создание устойчивой модели и техник взаимодействия. Формирование специфической командной культуры. Инициатива и творческий подход к решению командных задач. Феномен группового мышления. Симптомы группового мышления.

Технология командной работы. Комплектование команды. Ролевая структура команды. Портрет эффективного члена команды: личностные и профессиональные характеристики. Основные типы распределения функций в команде. Типологический подход Майерс-Бриггс. Типы ролевого распределения Т. Зинкевич-Евстигнеевой. Классический подход к распределению ролей между участниками команды Р.М. Белбина. Утверждение долгосрочной перспективы команды. Определение базовых ценностей. Формулировка цели команды. Разработка директив. Планирование выполнения проектов и поставленных задач. Четкое определение рабочих ролей и функциональных обязанностей. Разработка критериев оценки результатов деятельности команды. Обеспечение дублирования функций. Создание сфер совместной ответственности и совместного выполнения заданий. Оперативное решение производственных проблем. Обсуждение вопросов функционирования команды. Совместное посещение тренингов. Внесение изменений и корректировка рабочего процесса. Проведение мероприятий по улучшению

взаимоотношений и взаимопонимания в команде. Отчетность перед руководством о результатах деятельности команды. Проведение собраний для анализа текущего положения. Повышение самооценки участников команды. Анализ работы команды. Оценка эффективности собраний. Предоставление коллегиальной обратной связи.

Управление командой. Стратегии управления командами по реализации трех основ командной работы: целеустремленность, сплоченность, ответственность. Руководство командой. Формы управления в команде. Организация и координация работы в команде. Руководство командой в качестве инструктора. Организация взаимодействия между командами или внешними партнерами. Контроль исполнения работы в команде. Руководство без начальников: команды самоуправления. Профилактика распада команды.

Преподаватель: кандидат педагогических наук, доцент С.В. Кошевенко

Б1.В.ДВ.1.1 СОВРЕМЕННЫЕ ТЕОРИИ МЕНЕДЖМЕНТА

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

ОПК-2 – готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-1 – способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

Содержание дисциплины

Теоретические основы науки управления. Предмет науки управления. Соотношение теории и методологии. Общенаучная методология и ее подходы. Основные элементы системы управления. Место теории менеджмента в системе современных знаний. Субъективные и объективные факторы в менеджменте. Необходимость управления в деятельности человека. Современная парадигма управления.

Эволюция научных школ управления. Теория научного управления. Основные черты и особенности концепции научного менеджмента Ф.У. Тейлора. Достоинства и недостатки тейлоризма. Теория административного управления, ее отличие от школы научного управления. Концепция менеджмента А. Файоля. Вклад в развитие школы человеческих отношений Э. Мэйо и М.П. Фоллет. Поведенческий подход к исследованию проблем управления. Особенности количественного подхода к управлению. Процессный подход к управлению в эволюции управленческой мысли. Системный подход к управлению и его вклад в развитие науки менеджмента.

Методология теории управления. Организация как объект управления: ее элементы, составные части, уровни, основные процессы. Менеджмент как процесс принятия управленческих решений. Принципы управления. Методы управления. Содержание процесса управления. Три подсистемы процесса управления: функциональная, принятия решений, информационная. Содержание и состав основных и конкретных функций управления. Связующие процессы в управлении: процесс принятия решений и коммуникации. Понятие управленческого решения и его место в процессе управления. Процедура принятия рациональных решений. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.

Особенности управленческого труда. Кадры управления. Классификация управленческого персонала. Характер и содержание управленческого труда. Целеполагание, создание механизмов управления, координация совместного труда персонала. Специфика труда современного руководителя. Эволюция требований к менеджеру. Разделение и кооперация управленческого труда. Оценка кадров управления

Преподаватель: кандидат экономических наук, доцент Е.Ю. Ершова

Б1.В.ДВ.1.2. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

ОПК-2 – готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-1 – способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

Содержание дисциплины

Особый вид капитала – человеческий капитал. Виды человеческого капитала. Потребительский капитал. Логический (системный) капитал. Эмоциональный капитал. Креативный капитал. Социальный капитал. Предпринимательский капитал. Методы извлечения знаний.

Сущность и содержание управления интеллектуальным капиталом. Сущность и структура человеческого капитала. Кадровый капитал организации. Современный менеджмент — «организационные знания». Управление знаниями в организации. Информация и знания. Основные элементы и этапы создания человеческого капитала организации. Процесс формирования человеческого капитала. Многообразие видов знаний и видов человеческого капитала. Включение знаний в экономический оборот. Величина и качество человеческого капитала. Инновационные мероприятия. Интеллектуальный потенциал организации. Рыночная стоимость маркетинговых активов. Риск информационной неадекватности.

Функции управления человеческим капиталом. Интеллектуально-инновационная деятельность организации как составная часть формирования и реализации человеческого капитала. Коллективность работы, историческая преемственность, цикличность.

Управление человеческим капиталом. Цель управления человеческим. Показатели управления человеческим капиталом.

Международные акты и международные организации в сфере охраны интеллектуальной собственности. Международные акты и международные организации в сфере охраны интеллектуальной собственности. Система международных отношений в области охраны интеллектуальной собственности. Международные конвенции в области прав на особые (нетрадиционные) объекты интеллектуальной собственности.

Особенности управления человеческим капиталом. Сущность и механизм управления человеческим капиталом организации. НИОКР как важнейшая часть интеллектуально-инновационной деятельности. Сетевая форма организации НИОКР. Результаты прогнозирования развития инновационных процессов. Прогнозирование как система научных исследований. Метод экспертных оценок. Функциональные свойства продукции. Антропологические свойства продукции. Экономические свойства продукции.

Управление движением человеческого капитала. Особенности планирования и организации циклов интеллектуально-инновационной деятельности. Инвестиционное планирование человеческого капитала. Основной инструмент инвестиционного планирования. Построение сетевых моделей. Контроль за движением человеческого капитала. Мониторинг деятельности научных организаций (PEST-анализ научно-технического фактора внешней макросреды организации). Проект стратегии инновационной организации. Стратегии научно-технического развития организации в области техники и технологии. Новые информационные технологии проектно-технической и управленческой деятельности. Технологический трансферт.

Преподаватель: кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры экономической социологии и регионального управления ФГАОУ ВО «ЮФУ»,
Е.В. Карташевич

Б1.В.ДВ.2.1 ТРЕНИНГ ДЕЛОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

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

ПК-1 – способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

Содержание дисциплины

Основы деловых коммуникаций. Предмет, объект, методы, функции деловой коммуникации. Понятие и признаки деловой коммуникации. Структура коммуникации: содержание, цели, средства, формы деловой коммуникации. Модель коммуникации. Коммуникативные барьеры. Формальные и неформальные каналы коммуникации. Условия успешной коммуникации. Основные этапы деловой коммуникации. Этикет делового взаимодействия. Вербальные и невербальные средства коммуникации. Кинесические средства. Пара- и экстралингвистика. Такесические средства общения. Проксемика, дистанция и угол ориентации. Организация пространства делового помещения. Техники активного слушания. Выявление скрытых мотивов. Рефлексивное и нерефлексивное слушание. Этикет телефонного общения.

Деловой разговор как особая разновидность устной речи. Основные требования к деловому разговору. Создание благоприятного психологического климата. Изучение внутреннего состояния собеседника. Искусство публичного выступления. Риторическая триада этос–логос–пафос. Законы риторики. Цели речи. Виды красноречия. Основы речевой культуры. Деловой разговор как особая разновидность устной речи. Основные требования к деловому разговору. Правильность, точность, краткость и доступность речи. Риторический инструментарий деловой речи. Структура публичного выступления. Задачи и типичные ошибки частей выступления. Особенности и варианты вступления к речи. Методы изложения материала в основной части выступления. Задачи и особенности заключения речи. Коммуникационные эффекты в публичном выступлении. Правила ораторского искусства.

Формы деловой коммуникации. Деловая беседа как основная форма делового общения. Деловое совещание. Спор, дискуссия, полемика, дебаты. Деловые переговоры. Технологии убеждения делового партнера. Поиск совместного решения. Виды аргументов и методы аргументации. Основные коммуникативные тактики и стратегии убеждения. Особенности аргументирующей речи. Структура и основные компоненты аргументативного текста. Правила эффективной аргументации. Проблема использования манипулятивных приемов в общении и пути ее решения. Деловое общение в коллективе. Коммуникация «по-вертикали». Взаимоотношения между руководителем и подчиненными. Понятия лидерства и руководства. Роль руководителя в становлении коллектива. Стиль и социально-психологические проблемы руководства. Конфликты в общении и их преодоление.

Формирование имиджа делового человека. Имидж делового человека: структура, принципы и этапы имиджирования. Имиджелогия как наука и искусство управления персональным имиджем. Понятие имиджа делового человека. Характерные черты имиджа. Виды персонального имиджа. Структурные элементы имиджа делового человека. Принципы и функции имиджирования. Процесс формирования персонального имиджа. «Я-концепция» как основа формирования имиджа. Понятие «Я-концепция». Структура «Я-концепции». Самооценка и её виды. Этапы работы над формированием «Я-концепции». Механизм формирования персонального бренда. Соотнесение понятий «я-концепция», «имидж», «репутация», «бренд» делового человека. Составляющие персонального бренд-кода. Этапы формирования бренда успешного руководителя.

Преподаватель: кандидат педагогических наук, доцент Н.Н. Розанова

Б1.В.ДВ.2.2 ТЕХНОЛОГИИ ПУБЛИЧНЫХ ВЫСТУПЛЕНИЙ

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

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

ПК-1 – способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

Содержание дисциплины

Основы публичных деловых коммуникаций. Речевой этикет. Деловое общение. Деловая коммуникация. Модель коммуникации. Коммуникативные барьеры. Этикет делового взаимодействия. Основные нормы речевого этикета. Принципиальные отличия делового этикета: регламентация, официальность языка, целевая установка.

Вербальные и невербальные средства речевой коммуникации. Вербальное общение как средство передачи информации. Виды речевой деятельности: внешняя, внутренняя, устная, письменная, монологическая, диалогическая. Особенности обмена невербальной информацией.

Основы риторики. Искусство публичного выступления. Понятие «риторика. Триада этос–логос–пафос. Законы риторики. Цели речи. Виды красноречия. Основы речевой культуры. Правильность, точность, краткость и доступность речи. Риторический инструментарий деловой речи. Базовые составляющие выступления.

Структура публичного выступления. Задачи и типичные ошибки частей выступления. Определение цели выступления. Законы композиции. Логика выступления. Особенности и варианты вступления к речи. Подача информации оратором. "Энергетика" выступающего и выступления. Методы изложения материала в основной части выступления. Задачи и особенности заключения речи. Правила ораторского искусства.

Подготовка выступления. Составление плана. Предварительный сбор информации. Работа с текстом. Уровень детализации. Репетиции. Достижение уверенности при выступлении. Страх публичного выступления. Основные причины волнения. Методы преодоления неуверенности. Самонастройка. Коммуникационные эффекты в публичном выступлении. Начало выступления. Способы привлечения внимания и факторы доверия. Установление контакта с аудиторией. "Ударное начало". Использование силы голоса. Уровни громкости речи. Влияние темпа, на восприятие информации. Эмоциональная насыщенность выступления. Пауза и сила её воздействия на аудиторию. Использование технических средств.

Эффективное взаимодействие со слушателями. Ориентация на разные аудитории. Ответы на прямые и провокационные вопросы аудитории. Манипуляции в общении. Работа со сложными ситуациями и пути их решения. Управление эмоциями, контроль своего состояния. Приемы ударного завершения выступления.

Технология речевой аргументации. Виды аргументов и методы аргументации. Основные коммуникативные тактики и стратегии убеждения. Особенности аргументирующей речи. Формы речевой коммуникации. Деловой разговор как особая разновидность устной речи. Основные требования к деловому разговору.

Формирование имиджа делового человека.

Преподаватель: кандидат филологических наук, доцент кафедры документоведения и речевая коммуникация Донского государственного технического университета И.В. Ковтуненко

Б1.В.ДВ.3.1 ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

ПК-1 – способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

Содержание дисциплины

Кадровое делопроизводство: основные понятия и направления деятельности. Назначение и состав кадровой документации. Классификация кадровой документации. Организационно-штатная структура предприятия. Нормативная и нормативно-справочная документация. Плановая кадровая документация. Организационно-правовая документация. Персональная документация. Правила подготовки и оформления основных видов кадровых документов. Использование программы 1С: Зарплата и управление персоналом 8.3. Правила оформления документов. Унификация и стандартизация в делопроизводстве. Классификаторы технико-экономической и социальной информации.

Документ и системы документирования. Классификация документов организации. Бланки документов и их виды. Оформление реквизитов организационно-распорядительных документов. Документы оперативной информации. Требования к разработке и оформлению нормативных документов кадровой службы организации.

Основы разработки и оформления нормативных документов: положение о подразделении, инструкция по кадровому делопроизводству, правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписание и др. Требования международных, межгосударственных и государственных нормативных документов к разработке и оформлению нормативных документов кадровой службы организации. Структура нормативных документов. Методические основы разработки нормативных документов организации. Порядок оформления документов по приему, увольнению, переводу и отпускам. Оформление документов по приему персонала. Ограничения и гарантии при найме. Структурный приказ по предприятию. Порядок приема на работу. Перевод на другую работу. Документирование временного перевода сотрудника. Документирование постоянного перевода сотрудника. Прекращение трудового договора, порядок увольнения сотрудников по различным основаниям. Документирование процедуры увольнения работника. Правовое регулирование рабочего времени, времени отдыха, трудового распорядка и дисциплины труда.

Ведение трудовых книжек и личных дел. Правила оформления и ведения трудовых книжек. Исправление записей в трудовой книжке. Оформление личного дела. Ведение личного дела. Хранение личных дел. Личная карточка работника. Правила оформления управленческих документов. Договорная документация. Распорядительная документация. Порядок подготовки приказов по личному составу. Унифицированные формы приказов по личному составу. Учетная документация. Порядок учета кадров. Документация по учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда. Отчетная и отчетно-справочная документация. Вопросы оплаты труда. Составление положения об оплате труда. Финансовые и иные льготы. Документирование процедуры поощрения работника. Документирование процедуры применения дисциплинарного взыскания. Процесс защиты персональных данных в кадровой службе.

Регламентирующие документы кадровой службы. Принципы защиты персональных данных работников. Особенности хранения документации кадровой службы. Размещение и организация работы кадровой службы. Подбор персонала для работы в кадровой службе.

Преподаватель: кандидат технических наук, первый заместитель начальника департамента по информационным технологиям Смоленской области Т.О. Щербакова

Б1.В. ДВ.3 КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

ПК-1 – способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

Содержание дисциплины

Компетентностный подход к управлению персоналом. Потребность современного общества специалистах с компетенцией высокого уровня. Новые системы ценностей, способов восприятия и видов компетентности. Поощрение роста компетентности. Управление мотивацией. Эволюция компетентностного подхода. Понятие компетенции, компетентности, модели компетенций. Классификация компетенций. Структура компетенции. Требования к компетенции. Шкала оценки компетенций. Компетенция на уровне организации и на уровне отдельного государственного служащего. Связь компетенции с намерениями сотрудника и с результатами его работы. Преимущества и ограничения подходов к управлению персоналом, основанных на компетенциях.

Профессиональная подготовка и формирование профессиональных компетенций персонала. Отечественный и зарубежный опыт разработки моделей профессиональных компетенций в управлении человеческими ресурсами. Модели профессиональных компетенций в различных сферах в Российской Федерации. Зарубежный опыт формирования профессиональной компетентности.

Модель профессиональных компетенций сотрудника и методика ее формирования. Первичные (исходные) качества госслужащего. Профессионализм как мера и качество деятельности человека (постоянство, неизменность, стабильность результатов). Приобретенные качества. Управленческая культура. Критерии оценки. Формирование модели компетенций. Основные принципы создания модели компетенций. Стандарты качества для разработки модели компетенции. Технология разработки модели компетенций: планирование проекта; реализация проекта; проверка валидности проекта компетенций; проверка и завершение модели компетенций; запуск модели в работу. Поведенческие индикаторы и шкалы оценки компетенций. Виды описания компетенций и типы моделей компетенций. Многоуровневая, классическая и дискретная модели компетенций.

Основные направления формирования и развития профессиональной компетентности управленческих кадров. Структура профессиональной компетентности как фактор эффективности деятельности руководителя. Методы комплексной оценки эффективности деятельности руководителя. Система комплексной оценки компетентности и повышения уровня квалификации персонала.

Преподаватель: кандидат педагогических наук, доцент С.В. Кошевенко

Б1.В.ДВ.4.1 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

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

ПК-1 – способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

Содержание дисциплины

Социально-трудовые отношения: договорное регулирование в сфере труда. Модели регулирования социально-трудовых отношений. Модели государственного регулирования социально-трудовых отношений: англо-саксонская; европейская (рейнская/ континентальная); американская; германская; японская; китайская. Международно-правовое регулирование социально-трудовых отношений. Трудовое право: основные принципы, источники и субъекты. Трудовой кодекс Российской Федерации. Правоотношения в сфере наемного труда. Трудовой договор. Понятие, стороны трудового договора. Содержание трудового договора: обязательные и дополнительные условия.

Заработная плата. Гарантийные выплаты и компенсации. Трудовой кодекс РФ об оплате труда. Оплата труда как система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд. Структура Положения об оплате труда в организации. Минимальный размер заработной платы. Тарифная ставка рабочего первого разряда. Сетка тарифных коэффициентов. Доплаты и надбавки. Формы и системы заработной платы. Премирование персонала. Гарантии по оплате труда. Системы оплаты труда; повременная, сдельная, аккордная, премиальная. Классификация гарантий и компенсационных выплат.

Рабочее время и время отдыха. Рабочее время в Правилах внутреннего трудового распорядка, в коллективных договорах и соглашениях. Виды учета рабочего времени, их преимущества и недостатки. Нормальное рабочее время. Сокращенное рабочее время. Неполное рабочее время. Работа в ночное время. Режим рабочего времени и порядок его установления. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя. Рабочая смена. График сменности на непрерывных производствах. Перерывы в работе и праздничные дни.

Отпуска: ежегодные оплачиваемые отпуска, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Дисциплина труда. Охрана труда. Регулирование дисциплины труда на предприятии. Правила внутреннего трудового распорядка. Поощрения за труд, порядок применения и снятие дисциплинарных взысканий. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников. Государственные нормативные требования охраны труда. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Социальное партнерство в трудовой сфере. Понятие социального партнерства и его основные принципы. Стороны и участники социального партнерства. Система и формы социального партнерства. Представители работников и работодателей и порядок их уполномочия на представительство. Органы социального партнерства. Общая характеристика прав профсоюзов в сфере труда. Защитная функция профсоюзов и ее осуществление в сфере труда. Участие профсоюзов в установлении условий труда и в применении трудового законодательства. Коллективные переговоры. Порядок их ведения и урегулирования разногласий.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Федеральная инспекция труда.

Преподаватель: кандидат юридических наук, доцент Я.А. Осмаловская

Б1.В.ДВ.4.2 ТРУДОВОЕ ПРАВО

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

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

ПК-1 – способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

Содержание дисциплины

Локальные нормативные акты организации. Локальные нормативные акты в системе внутренних документов работодателя. Правила внутреннего трудового распорядка. Должностные инструкции работников. Принятие локальных нормативных актов. Учет мнения представительного органа работников (профсоюза) при принятии локальных нормативных актов. Ознакомление работников с локальными нормативными актами. Изменение локальных нормативных актов. Отмена локальных нормативных актов.

Юридические критерии оценки персонала. Этапы приема на работу. Отказ в приеме на работу и его связь с деловыми качествами работника. Необоснованный отказ в приеме на работу. Разработка критериев оценки эффективности персонала в период испытательного срока. Аттестация работников

Трудовой договор: сложные вопросы и типичные нарушения. Отличия трудового договора от договоров гражданско-правового характера. Признание существования фактических трудовых отношений. Дистанционная работа Срочный трудовой договор: проблемы правового регулирования. Процедура изменения условий трудового договора по инициативе работодателя. Значение оценочных норм в формулировании оснований прекращений трудовых отношений.

Мотивация персонала. Виды поощрений за труд (премии, бонусы, опционы, участие в прибыли работодателя и др.). Выходные пособия: виды и размеры, «золотые парашюты». Порядок представления к государственным наградам.

Порядок и условия наложения дисциплинарных взысканий. Дисциплинарный проступок. Виды дисциплинарных взысканий, порядок их наложения и снятия. Штраф как мера дисциплинарного взыскания. Перевод на нижестоящую и нижеоплачиваемую работу. Обзор судебных дел по вопросам отмены дисциплинарных взысканий.

Преподаватель: к.ю.н., доцент кафедры гражданского процессуального и трудового права ФГАОУ ВО «Южного федерального университета» Е.Ю.Степанова

Б1.В.ДВ.5.1 РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

ПК-5 – владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.

Содержание дисциплины

Экономический аспект занятости как сложной категории, которая выражает общественные отношения по поводу включения человека в общественно - полезную деятельность. Понятие “занятость” в соответствии с Законом Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” от 20 апреля 1996г. Политика государства в области занятости населения на современном этапе.

Безработица, ее виды и социально-экономические последствия для региона. Современные тенденции в динамике безработицы регионов России.

Рынок труда: сущность и место в рыночной системе. Понятия «рынок труда», «рынок рабочей силы», « рынок трудовых ресурсов». Рабочая сила, как совокупность способностей человека, проявляющихся в процессе конкретной трудовой деятельности. Трудовые ресурсы как рабочая сила, рассматриваемая в совокупности с ее носителем – трудоспособным населением. Активная и пассивная часть трудовых ресурсов. Рынок труда как составной элемент трудовых ресурсов и трудоспособного населения региона в целом. Основные типы рынка труда.

Конкуренция рабочей силы на рынке труда региона. Качество рабочей силы на рынке труда региона. Понятие «квалификация» в отечественных и зарубежных исследованиях. «Конкурентоспособность» работника как социально-экономическая категория. Понятие компетенции и компетентности работника. Несоответствие структуры, объемов и профилей подготовки кадров в профессиональных образовательных учреждениях разного уровня и необходимость государственного регулирования образования, повышения квалификации и подготовки, переподготовки кадров. Политика государства по развитию качества рабочей силы и приведению ее в соответствие с потребностями рыночной экономики региона.

Деятельность службы занятости региона по поддержке граждан ищущих работу. Разновидности социальных технологий, применяемых в службах занятости (организационные, коммуникационные, информационные, обучающие, маркетинговые). Новые информационно-коммуникационные технологии и перспективы их применения в деятельности службы занятости региона.

Прикладные проблемы управления региональным рынком труда. Основа управления региональным рынком труда – прогнозный анализ социально-экономического развития региона, демографической ситуации и использования имеющегося трудового потенциала региона. Меры, направленные на регулирование занятости лиц, составляющих региональный рынок труда: создание новых рабочих мест; развитие системы общественных работ; регулирование занятости слабозащищенных категорий населения; межтерриториальное перераспределение рабочей силы; оказание социальной помощи безработным.

Преподаватель: кандидат исторических наук, доцент Е.А. Беляева

Б1.В.ДВ.5.2 РЕГИОНАЛЬНАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

ПК-5 – владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.

Содержание дисциплины

Основы государственной кадровой политики. Государственная кадровая политика на федеральном и региональном уровнях, муниципальная кадровая политика. Концептуальные основы государственной кадровой политики. Цели, задачи, основные направления и проблемы реализации государственной кадровой политики. Современное состояние и динамика развития кадрового потенциала страны, региона, муниципального образования.

Социально-трудовые отношения: договорное регулирование в сфере труда. Цель и задачи законодательства о труде Российской Федерации. Понятие, виды социально-трудовых отношений. Субъекты социально-трудовых отношений. Принципы регулирования трудовых отношений. Модели регулирования социально-трудовых отношений. Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Социальное партнерство в трудовой сфере. Социальное партнерство на региональном уровне. Понятие социального партнерства и его основные принципы. Стороны и участники социального партнерства. Система и формы социального партнерства. Социальное партнерство в регионе. Областной закон от 29.12.2005 № 155-з «О комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений в Смоленской области». Региональное соглашение между Союзом «Смоленское областное объединение организаций профсоюзов», Смоленским региональным объединением работодателей «Научно-промышленный союз» и Администрацией Смоленской области на 2017–2019 годы. Общая характеристика прав профсоюзов в сфере труда. Защитная функция профсоюзов и ее осуществление в сфере труда. Участие профсоюзов в установлении условий труда и в применении трудового законодательства.

Рынок труда: сущность и место в рыночной системе. Региональный рынок труда. Занятость населения. Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда региона. Управление региональным рынком труда. Население региона и рынок труда как объекты управления. Государственные органы власти по управлению занятостью как субъект управления, органы власти региона по управлению рынком труда. Методы управления рынком труда: административные и экономические. Государственная служба занятости населения. Региональный аспект. Департамент государственной службы занятости Смоленской области. Центры занятости Смоленской области. Частные агентства занятости населения на рынке труда региона. Государственный надзор и контроль за реализацией кадровой политики.

Преподаватель: кандидат технических наук, первый заместитель начальника департамента по информационным технологиям Смоленской области Т.О. Щербакова

Б2.У.1 ПРАКТИКА ПО ПОЛУЧЕНИЮ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ (ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА)

Планируемые результаты обучения при прохождении практики:

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

ОПК-2 – готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-1 – способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

Содержание практики

Практика включает следующие содержательные направления: организационная, аналитическая, управленческая и образовательная деятельность студента.

Организационная деятельность:

- согласование с научным руководителем темы и методологии исследования для изучения предмета исследования* в процессе прохождения практики;
- участие в установочной конференции по практике, знакомство с программой, целями и задачами практики, отчетной документацией студентов;
- прохождение инструктажа по технике безопасности;
- организационные мероприятия, связанные с прибытием на место прохождения практики (ознакомление с рабочим местом, инструктаж по технике безопасности);
- подготовка отчетной документации;
- участие в заключительной конференции по практике, защита отчета по практике.

Управленческая и образовательная деятельность студента:

- анализ системы управления организации;
- анализ кадрового состава организации;
- изучение сферы управления человеческими ресурсами организации;
- изучение управления обучением персонала организации;
- изучение образовательных технологий, реализуемых в организации;
- разработка и проведение учебного занятия для определенной целевой аудитории;
- участие в деятельности организации;
- выполнение порученных заданий в соответствии с целями и задачами практики;
- организация и планирование собственной деятельности, формулирование и решение задач, возникающих в ходе организационно-управленческой деятельности;
- саморазвитие и реализация творческого потенциала в процессе прохождения практики.

Аналитическая деятельность:

- сбор информации об организации – базе практики (цель, задачи, функции, структура, нормативно-правовая база деятельности);
- сбор информации о деятельности организации, связанной непосредственно с предметом исследования;
- обработка и систематизация информации, проведение анализа данных;
- изучение необходимого теоретического материала, сбор информации по предмету исследования;
- сбор, систематизация, обобщение материалов для подготовки магистерской диссертации студента, приобретение навыков по их обработке и анализу;
- анализ информации, отражающей состояние и динамику предмета исследования

по данным различных источников;

- формулирование выводов по результатам прохождения практики.

Преподаватель: доктор экономических наук, профессор И.В. Таранова

Б2.Н.1 ПРОВЕДЕНИЕ НИР

Планируемые результаты обучения при прохождении НИР:

ОК-1 – способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;

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

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

ОПК-3 – способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования;

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

Содержание НИР

Проведение НИР (1 семестр)

Научно-исследовательская работа в 1 семестре представляет собой подготовительный этап планирования и организации НИР, который может включать в себя:

– выбор и обоснование актуальности темы магистерской диссертации;

– определение структуры магистерской диссертации;

– характеристику современного состояния изучаемой проблемы;

– определение объекта и предмета исследования;

– постановку целей и задач диссертационного исследования;

– изучение методологического аппарата магистратской диссертации;

– подбор и изучение основных литературных источников для организации самостоятельной НИР;

– оформление отчетных материалов.

Отчетные материалы о выполнении НИР 1 семестра должны быть представлены на окончательную проверку и утверждение в течение 1 недели с момента окончания сроков НИР. НИР выполняется под контролем научного руководителя и руководителя магистерской программы.

Проведение НИР (2 семестр)

Научно-исследовательская работа студента во 2 семестре включает в себя:

– аннотирование 7-10 статей из журналов ВАК ведущих исследователей по теме исследования;

– анализ основных результатов и положений, полученных ведущими специалистами в области проводимого исследования;

– оценку применимости основных результатов и положений в рамках диссертационного исследования;

– разработка методологии сбора данных;

– сбор фактического материала для диссертационной работы;

– разработка методов обработки результатов;

– оформление отчетных материалов;

– защита отчета по НИР.

Отчетная документация по НИР во 2 семестре:

1. Отчёт по НИР.

Отчетные материалы о выполнении НИР 2 семестра должны быть представлены на окончательную проверку и утверждение в течение недели с момента окончания сроков НИР.

Форма промежуточной аттестации по НИР 2 семестра – зачет. По результатам выполнения утвержденного плана научно-исследовательской работы в семестре, студенту выставляется итоговая оценка – «зачтено» / «не зачтено».

Проведение НИР (4 семестр)

Научно-исследовательская работа студента в 4 семестре включает в себя:

– анализ основных результатов и положений, полученных ведущими специалистами

в области проводимого исследования;

– сбор фактического материала для диссертационной работы;

– разработка методологии сбора данных;

– разработка методов обработки результатов;

– подготовка текста 1ой главы магистерской диссертации;

– оформление отчетных материалов;

– защита отчета по НИР.

Отчетная документация по НИР в 5 семестре:

1. Отчёт по НИР;

2. Публикация.

Отчетные материалы о выполнении НИР 4 семестра должны быть представлены на окончательную проверку и утверждение в течение недели с момента окончания сроков НИР.

По результатам выполнения НИР 4 семестра необходимо уточнить план-содержание магистерской диссертации, а также можно уточнить формулировку темы магистерской диссертации.

Форма промежуточной аттестации по НИР 4 семестра – зачет. По результатам выполнения утвержденного плана научно-исследовательской работы в семестре, студенту выставляется итоговая оценка – «зачтено» / «не зачтено».

Проведение НИР (5 семестр)

Научно-исследовательская работа магистра в 5 семестре включает в себя:

- разработка организационно-управленческих моделей процессов, явлений и объектов, оценка и интерпретация результатов, которые будут вынесены на защиту;

- оценка новизны исследования;

- написание статьи по теме диссертационного исследования;

- проработка окончательной структуры диссертации;

- подготовка окончательного текста магистерской диссертации;

- оформление отчетных материалов;

- защита отчета по НИР.

Отчетная документация по НИР в 5 семестре:

1. Отчёт по НИР;

2. Публикация;

3. Итоговый вариант ВКР.

Отчетные материалы о выполнении НИР 5 семестра должны быть представлены на окончательную проверку и утверждение в течение недели с момента окончания сроков НИР.

По результатам выполнения НИР 5 семестра можно уточнить формулировку темы магистерской диссертации.

Форма промежуточной аттестации по НИР 5 семестра – зачет. По результатам выполнения утвержденного плана научно-исследовательской работы в семестре, студенту выставляется итоговая оценка – «зачтено» / «не зачтено».

Проведение НИР включает следующие виды деятельности:

- согласование с научным руководителем темы и методологии исследования;

- сбор информации по теме исследования;

- анализ информации, отражающей состояние и динамику изучаемой проблемы;

- использование современных методов диагностики, анализа и решения проблем в исследуемой сфере;

- анализ прогрессивных кадровых стратегий и технологий;

- исследование динамики основных экономических показателей кадровой деятельности;

- подготовка статьи по теме исследования;

- подготовка отчетной документации.

Преподаватель: доктор экономических наук, профессор И.В. Таранова

Б2.П.1 ПРАКТИКА ПО ПОЛУЧЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И ОПЫТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (В ТОМ ЧИСЛЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА, ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ) (АНАЛИТИЧЕСКАЯ)

Планируемые результаты обучения при прохождении практики:

ОПК-3 – способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования;

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

ПК-5 – владение методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.

Содержание практики

Практика включает следующие содержательные направления: организационная, аналитическая и управленческая деятельность студента.

Организационная деятельность:

- согласование с научным руководителем методологии исследования для изучения предмета исследования* в процессе прохождения практики;
- участие в установочной конференции по практике, знакомство с программой, целями и задачами практики, отчетной документацией студентов;
- прохождение инструктажа по технике безопасности;
- организационные мероприятия, связанные с прибытием на место прохождения практики (ознакомление с рабочим местом, инструктаж по технике безопасности);
- подготовка отчетной документации;
- участие в заключительной конференции по практике, защита отчета по практике.

Управленческая деятельность студента:

- анализ системы управления организации;
- анализ кадрового состава организации;
- изучение сферы управления человеческими ресурсами организации;
- анализ состояния предмета исследования в сфере управления человеческими ресурсами организации;
- проведение эмпирического изучения предмета исследования в сфере управления человеческими ресурсами организации;
- участие в деятельности организации;
- выполнение порученных заданий в соответствии с целями и задачами практики;
- организация и планирование собственной деятельности, формулирование и решение задач, возникающих в ходе организационно-управленческой деятельности;
- саморазвитие и реализация творческого потенциала в процессе прохождения практики.

Аналитическая деятельность:

- сбор информации об организации – базе практики (цель, задачи, функции, структура, нормативно-правовая база деятельности);
- сбор информации о деятельности организации, связанной непосредственно с предметом исследования;
- обработка и систематизация информации, проведение анализа данных;
- изучение необходимого теоретического материала, сбор информации по предмету исследования;
- сбор, систематизация, обобщение материалов для подготовки магистерской диссертации студента, приобретение навыков по их обработке и анализу;

– анализ информации, отражающей состояние и динамику предмета исследования по данным различных источников;

– формулирование выводов по результатам прохождения практики.

* *Предметом исследования в ходе прохождения практики является предмет исследования магистерской диссертации.*

Преподаватель: д.э.н., профессор кафедры менеджмента И.В. Таранова

Б2.П.2 ПРАКТИКА ПО ПОЛУЧЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И ОПЫТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (В ТОМ ЧИСЛЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА, ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ) (УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ)

Планируемые результаты обучения при прохождении практики:

ПК-1 – способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;

ПК-2 – способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию;

ПК-3 – способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач;

Содержание практики

Практика включает следующие содержательные направления: организационная, аналитическая и управленческая деятельность студента.

Организационная деятельность:

- согласование с научным руководителем методологии исследования для изучения предмета исследования* в процессе прохождения практики;
- участие в установочной конференции по практике, знакомство с программой, целями и задачами практики, отчетной документацией студентов;
- прохождение инструктажа по технике безопасности;
- организационные мероприятия, связанные с прибытием на место прохождения практики (ознакомление с рабочим местом, инструктаж по технике безопасности);
- подготовка отчетной документации;
- участие в заключительной конференции по практике, защита отчета по практике.

Управленческая деятельность студента:

- анализ системы управления организации;
- анализ кадрового состава организации;
- изучение сферы управления человеческими ресурсами организации;
- анализ состояния предмета исследования в сфере управления человеческими ресурсами организации;
- проведение эмпирического изучения предмета исследования в сфере управления человеческими ресурсами организации (продолжение эмпирического исследования аналитической практики на качественно новом уровне);
- принятие управленческого решения по персоналу (по предмету исследования);
- участие в деятельности организации;
- выполнение порученных заданий в соответствии с целями и задачами практики;
- организация и планирование собственной деятельности, формулирование и решение задач, возникающих в ходе организационно-управленческой деятельности;
- саморазвитие и реализация творческого потенциала в процессе прохождения практики.

Аналитическая деятельность:

- сбор информации об организации – базе практики (цель, задачи, функции, структура, нормативно-правовая база деятельности);
- сбор информации о деятельности организации, связанной непосредственно с предметом исследования;
- обработка и систематизация информации, проведение анализа данных;
- изучение необходимого теоретического материала, сбор информации по предмету исследования;
- сбор, систематизация, обобщение материалов для подготовки магистерской

диссертации студента, приобретение навыков по их обработке и анализу.

– анализ информации, отражающей состояние и динамику предмета исследования по данным различных источников;

– формулирование выводов по результатам прохождения практики.

* *Предметом исследования в ходе прохождения практики является предмет исследования магистерской диссертации.*

Преподаватель: к.п.н., доцент кафедры менеджмента С.В. Кошевенко

Б2.П.3 ПРЕДДИПЛОМНАЯ ПРАКТИКА

Планируемые результаты обучения при прохождении практики:

ОПК-2 – готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ОПК-3 – способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования;

ПК-2 – способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию;

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

Содержание практики

Практика включает следующие содержательные направления: организационная, аналитическая, управленческая деятельность студента.

Организационная деятельность:

– согласование с научным руководителем методологии исследования для изучения предмета исследования* в процессе прохождения практики;

– участие в установочной конференции по практике, знакомство с программой, целями и задачами практики, отчетной документацией студентов;

– прохождение инструктажа по технике безопасности;

– организационные мероприятия, связанные с прибытием на место прохождения практики (ознакомление с рабочим местом, инструктаж по технике безопасности);

– подготовка отчетной документации;

– участие в заключительной конференции по практике, защита отчета по практике.

Управленческая деятельность студента:

– анализ системы управления организации;

– анализ кадрового состава организации;

– изучение сферы управления человеческими ресурсами организации;

– анализ состояния предмета исследования в сфере управления человеческими ресурсами организации;

– проведение эмпирического изучения предмета исследования в сфере управления человеческими ресурсами организации (продолжение эмпирического исследования управленческой практики на качественно новом уровне);

– принятие конкретизированного в прикладном инструменте управленческого решения по персоналу (по предмету исследования);

– участие в деятельности организации;

– выполнение порученных заданий в соответствии с целями и задачами практики;

– организация и планирование собственной деятельности, формулирование и решение задач, возникающих в ходе организационно-управленческой деятельности;

– саморазвитие и реализация творческого потенциала в процессе прохождения практики.

Аналитическая деятельность:

– сбор информации об организации – базе практики (цель, задачи, функции, структура, нормативно-правовая база деятельности);

– сбор информации о деятельности организации, связанной непосредственно с предметом исследования;

– обработка и систематизация информации, проведение анализа данных;

– изучение необходимого теоретического материала, сбор информации по предмету исследования;

– сбор, систематизация, обобщение материалов для подготовки магистерской диссертации студента, приобретение навыков по их обработке и анализу.

– анализ информации, отражающей состояние и динамику предмета исследования по данным различных источников;

– формулирование выводов по результатам прохождения практики.

* *Предметом исследования в ходе прохождения практики является предмет исследования магистерской диссертации.*

Преподаватель: д.э.н., профессор кафедры менеджмента И.В. Таранова

Б3.Д.1 ПОДГОТОВКА И ЗАЩИТА ВКР (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

Планируемые результаты обучения:

ОК-1 – способность к абстрактному мышлению, анализу и синтезу;

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

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

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

ОПК-2 – готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ОПК-3 – способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования;

ПК-1 – способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;

ПК-2 – способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию;

ПК-3 – способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач;

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

ПК-5 – владение методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.

Содержание подготовки и защиты ВКР

Выпускная квалификационная работа (ВКР) выполняется в виде магистерской диссертации по материалам, собранным студентом за период обучения и выполнения научно-исследовательской работы.

Магистерская диссертация должна содержать совокупность результатов и научных положений, выдвигаемых автором для защиты, иметь внутреннее единство, свидетельствовать о способности автора самостоятельно вести научный поиск, используя теоретические знания и практические навыки, видеть профессиональные проблемы, уметь формулировать задачи исследования и методы их решения.

Содержание работы могут составлять результаты теоретических исследований, разработка новых методологических подходов к решению научных проблем, а также решение задач прикладного характера.

Структура ВКР является формой организации научного материала, отражающей логику исследования, обеспечивающей единство и взаимосвязанность всех элементов содержания. Структура магистерской работы должна соответствовать критериям целостности, системности, связности и соразмерности (соответствия объема фрагмента текста его научной емкости).

Обязательными структурными элементами магистерской диссертации являются введение, основная часть, заключение и библиографический список.

Титульный лист является первой страницей ВКР.

В *оглавлении* перечисляются введение, заголовки глав и подразделов основной части, заключение, библиографический список, приложения с указанием номеров страниц, на которых они начинаются.

Во *введении* отражаются:

- *обоснование выбора темы исследования*, в том числе ее *актуальности*. Раскрывается суть проблемной ситуации (через противоречие), аргументируется необходимость оперативного решения поставленной проблемы для соответствующей отрасли науки или

практики. Определяется степень разработанности темы (с обязательным указанием концептуальности, теоретико-методологических оснований существующих подходов);

- *объект и предмет исследования.*

Объектом исследования является та часть реальности (процесс, явление, знание, порождающие проблемную ситуацию), которая изучается и/или преобразуется исследователем. Для работ данного направления подготовки в качестве объекта исследования чаще всего могут выступать: система управления предприятием (организацией); система управления человеческими ресурсами организации (предприятия).

Предмет исследования находится в рамках объекта, это те его стороны и свойства, которые непосредственно рассматриваются в данном исследовании. Предмет исследования чаще всего совпадает с определением его темы или очень близок к нему;

- *цель и задачи исследования.*

Целью исследования является решение поставленной научной проблемы, получение нового знания о предмете и объекте. Не рекомендуется формулировать цель как «исследование…», «изучение…», подменяя саму цель процессом ее достижения. Наряду с целью может быть сформулирована рабочая гипотеза (это не обязательное требование, зависит от исследования), предположение о возможном результате исследования, которое предстоит подтвердить или опровергнуть. Задачи исследования определяются поставленной целью (гипотезой) и представляют собой конкретные последовательные этапы (пути и средства) решения проблемы;

- *теоретико-методологические основания и методы исследования.*

Обосновывается выбор той или иной концепции, теории, принципов, подходов, которыми руководствуется студент. Описывается терминологический аппарат исследования.

Определяются и характеризуются конкретные методы решения поставленных задач, методика и техника проведения эксперимента, обработки результатов и т.п.

В зависимости от типа исследования (методологическое, эмпирическое) указанные аспекты раскрываются в отдельном пункте (главе) диссертации, либо выступают самостоятельным предметом изучения;

- *научная новизна* подразумевает новый научный результат, новое решение поставленной проблемы, ожидаемое по завершении исследования.

Новизна может выражаться в новом объекте или предмете исследования (он рассматривается впервые), вовлечении в научный оборот нового материала, в иной постановке известных проблем и задач, новом методе решения или в новом применении известного решения или метода, в новых результатах эксперимента, разработке оригинальных моделей и т.п.;

- *научная и практическая значимость* исследования, в том числе теоретического, определяется возможностями прикладного использования его результатов (с указанием области применения и оценкой эффективности);

- *положения, выносимые на защиту.*

Раскрывают содержание научных результатов исследования и отражают сущностные аспекты решения задач исследования;

- *обзор и анализ источников.*

Под источниками научного исследования понимается вся совокупность непосредственно используемых в работе материалов, несущих информацию о предмете исследования. К ним могут относиться опубликованные и неопубликованные (архивные) материалы, которые содержатся в официальных документах, проектах, научной и художественной литературе, справочно-информационных, библиографических, статистических изданиях, диссертациях, текстах, рукописях, отчетах о научно-исследовательской работе и опытных разработках и т.п. Особая разновидность источников – кино- и видеофильмы, фонограммы, электронные банки и базы данных, информационно-поисковые системы, Интернет;

- *обоснование предложенной структуры диссертации.*

Структура (деление на разделы, главы, наличие приложений) работы должна

соответствовать поставленным задачам исследования;

- *апробация результатов исследования.*

Указывается, на каких научных конференциях, семинарах, круглых столах докладывались результаты исследований, включенные в выпускную квалификационную работу. При наличии публикаций, в том числе электронных, приводится их перечень.

Объём введения – 5-6 страниц.

Основная часть магистерской диссертации

Основная часть магистерской диссертации состоит из нескольких логически завершенных глав (разделов), которые могут разбиваться на параграфы и пункты. Каждая из глав (разделов) посвящена решению задач (чаще всего двух задач), сформулированных во введении, и заканчивается выводами, к которым пришел автор в результате проведенных исследований. Каждая глава является базой для последующей. Количество глав не может быть менее двух (чаще всего две главы). Названия глав должны быть предельно краткими и точно отражать их основное содержание. Название главы не может повторять название ВКР. Последовательность теоретического и практического разделов в основной части выпускной квалификационной работы не является регламентированной и определяется типом и логикой исследования. В заключительной главе анализируются основные научные результаты, полученные лично автором в процессе исследования (в сопоставлении с результатами других авторов), приводятся разработанные им рекомендации и предложения, опыт и перспективы их практического применения.

Основная часть делится на две главы.

Глава первая раскрывает теоретические аспекты заявленной темы и обязательно отражает следующие аспекты исследования:

1. Обзор нормативных документов по теме; обзор мнений учёных по теме в разных временных периодах;

2. Современные проблемы и состояние предмета исследования в сфере маркетинга и управления продажами;

3. Методы и подходы к проведению анализа и предмета маркетинговых исследований.

Объём теоретической главы –20–30 страниц.

В этом разделе работы излагаются теоретические аспекты исследуемой темы и демонстрируются освоенные в процессе обучения компетенции ОК-1, 3; ОПК-1,3; ПК-1.

Глава вторая представляет собой практическую часть магистерской работы и освещает следующее:

1. Краткая организационно-экономическая характеристика предприятия (историческая справка, форма собственности, виды деятельности, анализ структуры производства и управления, краткое описание состояния организации кадровой сферы на анализируемом предприятии, описание изучаемой проблемы, анализ основных экономических показателей деятельности предприятия минимум за 3 последних года, анализ среды) или анализ состояния проблемы в регионе (стране) с приведением динамики статистических показателей – в зависимости от выбранной темы. Оценка существующей системы управления человеческими ресурсами на предприятии (или в отрасли). Описывает специфику кадровой деятельности на предприятии в зависимости от отрасли и формы собственности (коммерческая организация или бюджетная) или специфику проведения исследования в конкретной отрасли с приведением примеров (в зависимости от темы). Выводы о проблемах.

2. Анализ и исследование предмета диссертации осуществляется на основе методологии, описанной в первой главе, выявлении проблем, выбор метода решения проблемы, приведение расчётов и аналитических таблиц, схем, диаграмм и других наглядных материалов. Необходимо указать особенности анализа или исследований изучаемого предмета (предприятия).

3. Предложения по оптимизации маркетинговой деятельности. Методические рекомендации по совершенствованию сферы управления человеческими ресурсами (кадровых стратегий, технологий, инструментов). Разработка модели / методики / алгоритма

и т.п. прикладных инструментов кадровых решений в соответствии с задачами исследования.

Для написания второй главы в качестве источника для анализа являются данные управленческой, бухгалтерской, налоговой, оперативной и статистической отчётности. Если необходимые сведения составляют коммерческую тайну, то предприятие может заведомо исказить фактические данные, сохранив пропорции относительных показателей.

Вторая глава должна содержать результаты проведённых магистрантом маркетинговых исследований, социологических опросов, анкетирования и т.д.

Объём практической части – 25-30 страниц.

Здесь демонстрируются освоенные в процессе обучения компетенции ОК – 1, 2, 3; ОПК – 1, 2, 3; ПК-1, 2, 3, 4, 5.

Название глав и пунктов должны полностью соответствовать содержанию (плану) работы.

В *заключении* ВКР формулируются:

- конкретные выводы по результатам исследования, в соответствии с поставленными задачами, представляющие собой решение этих задач;
- основной научный результат, полученный автором в соответствии с целью исследования (решение поставленной научной проблемы, получение/применение нового знания о предмете и объекте), подтверждение или опровержение рабочей гипотезы;
- возможные пути и перспективы продолжения работы.

Объём заключения – 3-5 страниц.

Все материалы ВКР справочного и вспомогательного характера (не вошедшие в основной текст работы текстовые документы, таблицы, графики, иллюстрации, схемы организации эксперимента, образцы анкет и тестов, разработанные автором) выносятся в *приложения*. Не допускается перемещение в приложения авторского текста с целью сокращения объема диссертации.

Библиографический список должен включать все упомянутые и процитированные в тексте работы источники, научную литературу и справочные издания. См. также раздел «Требования к оформлению выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации)».

Завершающим этапом выполнения студентом ВКР является ее защита.

Защита выпускной работы на соискание степени магистра проводится в сроки, предусмотренные учебным планом.

К защите выпускной работы допускаются студенты, завершившие полный курс обучения по соответствующей магистерской программе и успешно прошедшие все предшествующие аттестационные испытания.

Преподаватель: д.э.н., профессор кафедры менеджмента И.В. Таранова