

Документ подписан простой электронной подписью

Аннотация

Информация о владельце:

ФИО: Крюков Вадим Николаевич

Должность: Проректор по образовательной деятельности и молодежной политике

Дата подписания: 25.06.2026 11:28:50

направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом

Уникальный программный ключ:

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

1004a0b71d710f6a0705890c58882b00c5f2f2502

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		3
Часов по учебному плану	24	24
Лекционные занятия (Лек)	12	12
Практические занятия (Пр)	12	12
Самостоятельная работа (СР)	87	87
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	18	18
Форма промежуточной аттестации		ЗаО
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	108	108
зачетные единицы:	3	3

Формируемые компетенции (части компетенций):

ОПК-2: Способен применять продвинутые инструментальные методы экономического анализа в прикладных и (или) фундаментальных исследованиях;

ОПК-3: Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в экономике;

ОПК-3.1: Осуществляет поиск методов и принципов принятия управленческих решений

Цели дисциплины:

Дисциплина направлена на изучение теоретических и практических вопросов упорядочения самостоятельной научной работы как системы, позволяющей сформировать у магистрантов цельную иерархию знаний и навыков, необходимых для становления самостоятельного ученого и выполнения научных исследований.

Основная задача дисциплины – раскрытие сущности методологии и выявление содержания организации научно - исследовательской деятельности

Основные разделы дисциплины:

Раздел 1. Основы научных исследований

Общенаучные методы и приемы исследования

Методы анализа

Раздел 2. Организация проведения научного исследования/Лек/

Методы познания

Объяснительные гипотезы

Раздел 3. Наукометрия /Ср/

Раздел 4. Результаты научного исследования. Этика науки

Аннотация
рабочей программы дисциплины
Деловой иностранный язык

направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		3
Часов по учебному плану	12	12
Лекционные занятия (Лек)	-	-
Практические занятия (Пр)	12	12
Самостоятельная работа (СР)	96	96
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	9	9
Форма промежуточной аттестации		ЗаО
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	108	108
зачетные единицы:	3	3

Формируемые компетенции (части компетенций):

УК-4: Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

УК-4.1 Выбирает принципы построения устного и письменного высказывания на русском и иностранном языках; правила и закономерности деловой устной и письменной коммуникации языках

УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-5.2: Излагает грамотно и доступно профессиональную информацию в процессе межкультурного взаимодействия

Основная цель дисциплины – овладение студентами необходимым и достаточным уровнем коммуникативной иноязычной компетенции в деловой сфере для решения профессиональных задач, приобретение навыков делового общения, чтения, перевода и составления деловой корреспонденции для общения с зарубежными партнерами и дальнейшего самообразования.

Задачами дисциплины являются:

1. Совершенствование лексико-грамматических навыков в рамках устной и письменной деловой коммуникации;

2. Дальнейшее обучение устной иноязычной речи (слушание и говорение в условиях будущей сферы деятельности);

3. Совершенствование навыков устного публичного выступления;

4. Дальнейшее совершенствование навыков чтения и понимания аутентичной литературы заданной направленности на английском языке;

5. Развитие навыков критического анализа информации на английском языке (прессы, научной литературы, официальных документов и др.), включая печатные и электронные издания;

6. Совершенствование навыков письменного перевода (с английского языка на русский язык, с русского языка на английский);

Основные разделы дисциплины:

Раздел 1. Деловое общение и средства коммуникации

Прием на работу

Деловая переписка

Визит зарубежных партнеров /

Совещания, переговоры

Деловой контракт

Деловой этикет

Аннотация

рабочей программы дисциплины

HR функции и операционная работа с персоналом

направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		3
Часов по учебному плану	24	24
Лекционные занятия (Лек)	12	12
Практические занятия (Пр)	12	12
Самостоятельная работа (СР)	147	147
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	9	9
Форма промежуточной аттестации		ЗаО
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	180	180
зачетные единицы:	5	5

Формируемые компетенции (части компетенций):

ОПК-1: Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления;

ОПК-1.1: Определяет цели, задачи, принципы, концепции экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления

ОПК-4: Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и

соответствующие им бизнес-модели организаций;

ОПК-4.1: Осуществляет поиск методов оценки проектной и процессной деятельности в организации с использованием современных практик управления; методов рыночных возможностей и стратегии создания развития инновационной деятельности

Целью освоения дисциплины "HR функции и операционная работа с персоналом" является формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков в области управления человеческими ресурсами, которые позволят им эффективно участвовать в разработке и реализации HR-стратегий, направленных на повышение эффективности деятельности персонала

Основные разделы дисциплины:

Роль HR-функции в системе управления организацией

Подбор, отбор и найм персонала

Управление производительностью

Адаптация, обучение и развитие сотрудников

Оценка эффективности и управление результативностью

Мотивация, удержание и вовлеченность персонала/

Кадровое администрирование и HR-аналитика

Аннотация
рабочей программы дисциплины
Управление персоналом

направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		1
Часов по учебному плану	18	18
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Практические занятия (Пр)	10	10
Самостоятельная работа (СР)	137	137
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	27	27
Форма промежуточной аттестации		Эк
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	180	180
зачетные единицы:	5	5

Формируемые компетенции (части компетенций):

УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

УК-2.1 Осуществляет управление человеческими ресурсами на всех этапах жизненного цикла проекта

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-5.1 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур при формировании конкурентных преимуществ

Цели дисциплины:

Целью изучения дисциплины «Управление персоналом» является усвоение теоретических знаний и практических умений в области кадрового менеджмента, овладение основными принципами и методами кадровой работы, формирование навыков системного проведения эффективной кадровой политики.

Основные разделы дисциплины:

Предмет, сущность и значение кадрового менеджмента

Организационный контекст управления и концепции современного менеджмента и управления кадрами

Кадровая служба и ее задачи

Организационно-распорядительные методы управления и формирования кадрового состава

Основы планирования потребностей в кадрах

Методы управления группой и поддержание работоспособности кадров

Кадровая политика и ее задачи

Мотивация в кадровом менеджменте

Культура управленческой деятельности

Эффективность кадрового менеджмента

Аннотация
рабочей программы дисциплины
Экономика труда

направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		1
Часов по учебному плану	18	18
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Практические занятия (Пр)	10	10
Самостоятельная работа (СР)	126	126
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	36	36
Форма промежуточной аттестации		Эк
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	180	180
зачетные единицы:	5	5

Формируемые компетенции (части компетенций):

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-3.1 Способен организовывать команду и управлять развитием ее сотрудников для достижения поставленной цели

ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач

ОПК-5.1 Осуществляет поиск современных подходов к анализу результатов научных исследований в менеджменте и в смежных областях, а также к их оценке и обобщению с использованием современных информационных технологий и программных средств

Цели дисциплины:

Основные цели дисциплины включают:

Понимание основополагающих концепций: Ознакомление с основными понятиями и категориями экономики труда, такими как спрос и предложение на рынке труда, заработная плата, производительность труда, занятость и безработица.

Изучение механизма функционирования рынка труда: Освоение принципов взаимодействия спроса и предложения на рабочую силу, роли профсоюзов и государства в регулировании трудовых отношений.

Освоение методов анализа и прогнозирования: Овладение инструментами анализа рынка труда, включая статистический анализ, моделирование и прогнозирование тенденций занятости и заработной платы.

Разработка стратегий управления трудовыми ресурсами: Обучение методам эффективного управления персоналом, включая планирование кадров, мотивацию работников, оценку производительности труда и разработку систем оплаты труда.

Подготовка к профессиональной деятельности: Подготовка студентов к работе в сфере кадрового менеджмента, экономического анализа и консультирования по вопросам труда и занятости.

Развитие критического мышления: Формирование способности к самостоятельному анализу и оценке социально-экономической ситуации на рынке труда, разработке и внедрению эффективных решений в области управления трудовыми ресурсами.

Основные разделы дисциплины:

Распределение доходов и проблема неравенства.

Креативность и инновации в бизнесе

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		2
Часов по учебному плану	24	24
Лекционные занятия (Лек)	12	12
Практические занятия (Пр)	12	12
Самостоятельная работа (СР)	165	165
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	27	27
Форма промежуточной аттестации		Эк
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	216	216
зачетные единицы:	6	6

ПК-1.2 Осуществляет выбор инструментальных средств-драйверов движения бизнеса

Цель дисциплины «Креативность и инновации в бизнесе» - изучение теоретических положений и практических рекомендаций по использованию креативности как инновационного ресурса развития экономики, а также приобретение теоретических знаний, умений и навыков для решения профессиональных задач в области креативного менеджмента. Достижение данной цели основывается на всестороннем изучении основ и практических методов креативного менеджмента, социологии и

психологии управления персоналом образовательных учреждений, с привлечением актуальных ситуационных примеров из отечественного и зарубежного опыта.

Основные разделы дисциплины:

Тема 1. Понятие креативности, ее источники и барьеры

Тема 2. Взаимосвязь креативности и инноваций

Тема 3. Создание и поддержание креативной среды

Тема 4. Источники и виды креативности

Тема 5. Технологии выработки креативных решений и креативные методы решения инновационных задач.

Тема 6 Управление трансформацией бизнеса: синектика

Тема 7. Система принятия креативных решений в бизнес-организациях

Аннотация

рабочей программы дисциплины

Управление мотивацией сотрудников

направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		1
Часов по учебному плану	18	18
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Практические занятия (Пр)	10	10
Самостоятельная работа (СР)	165	165
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	0	0
Форма промежуточной аттестации		ЗаО
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	180	180
зачетные единицы:	5	5

Формируемые компетенции (части компетенций):

УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

УК-4.2 Использует на практике деловую коммуникацию в устной и письменной формах, методы и навыки делового общения в рамках бизнес-партнерства

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-5.3 Применяет простейшие методы адекватного восприятия межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом контекстах; навыки общения в мире культурного многообразия с использованием этических норм поведения

ПК-1 Способен в сборе, обработке и анализе информации для целей разработки и реализации программ развития бизнеса

ПК-1.3 Организует работу коллектива, рабочей группы для выполнения конкретного порученного этапа в сборе, обработке и анализе информации для целей разработки и реализации программ развития бизнеса

Цели дисциплины:

формирование у обучающихся комплекса профессиональных компетенций в области мотивации поведения, основанных на знании современных методов воздействия на работников, теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала

Основные разделы дисциплины:

- Тема 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
- Тема 2. Мотивация трудовой деятельности и процесс ее формирования
- Тема 3. Стимулирование трудовой деятельности и процесс ее формирования
- Тема 4. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
- Тема 5. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

Аннотация

рабочей программы дисциплины Научная организация труда

направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом
направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство
Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		1
Часов по учебному плану	18	18
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Практические занятия (Пр)	10	10
Самостоятельная работа (СР)	135	135
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	27	27
Форма промежуточной аттестации		Эк
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	180	180
зачетные единицы:	5	5

Формируемые компетенции (части компетенций):

УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

УК-2.2 Выбирает способы проведения и анализа поставленной цели и формулировки задач, управляет проектами на всех этапах его жизненного цикла

ПК-3 Способен осуществлять руководство проектами разработки, внедрения и корректировки систем HR-менеджмента

ПК-3.1 Воспроизводит основные принципы управления проектами в рамках стратегических инициатив

Цели дисциплины:

дать обучающимся представления о современных подходах к научной организации труда на предприятии, видах и способах расчёта нормативов труда, формах и системах оплаты труда навыки практического применения законодательных актов при организации труда на предприятии.

Задачи дисциплины:

- формирование комплексных представлений о экономических, технических, психофизиологических и социальных проблемах труда;
- получение целостного представления о процессах, явлениях и тенденциях современной организации труда;
- освоение студентами приёмов и методов решения вопросов системы организации труда: разделения и кооперации труда, системы и методов работы, организации рабочих мест и условий труда, порядка проведения работ по нормированию труда на предприятии, нормирования и стимулированию труда;
- изучение правовой основы организации труда.

Основные разделы дисциплины:

Тема 1. Основные понятия организации труда. Разделение труда

Тема 2. Рабочее место. Структура производственной операции. Условия труда

Тема 3. Роль и значение нормирования труда в современных условиях. Основные понятия и определения

Тема 4. Классификация затрат рабочего времени и времени использования оборудования

Тема 5. Система норм труда и нормативных материалов по труду

Тема 6. Методы исследования затрат рабочего времени и разработки нормативов

Тема 7. Производительность труда

Тема 8. Принципы и сущность оплаты труда в рыночных условиях

Тема 9. Формы и системы оплаты труда. Тарифная система и ее элементы

Тема 10. Управление трудовыми процессами

Аннотация

рабочей программы дисциплины

Управление проектами в рамках стратегических инициатив

направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр	
		2	3
Часов по учебному плану	28	18	10
Лекционные занятия (Лек)	10	6	4
Практические занятия (Пр)	18	12	6
Самостоятельная работа (СР)	224	108	116
Курсовые работы (проекты)			
Часы на контроль	36	18	18
Форма промежуточной аттестации		За, КП	Эк
Общая трудоемкость дисциплины			
часы:	288	144	144
зачетные единицы:	8	4	4

Формируемые компетенции (части компетенций):

УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

УК-2.3 Оценивает вклад сотрудников, осуществляет их мотивацию для достижения намеченных результатов в рамках управления проектами

ПК-3 Способен осуществлять руководство проектами разработки, внедрения и корректировки систем HR-менеджмента

ПК-3.2 Способен осуществлять мотивацию сотрудников в рамках HR-менеджмента

Цели дисциплины:

Целями освоения дисциплины являются усвоение студентами теоретических основ управления проектами, приобретение навыков и умений в области системной организации процессов разработки проектов и управления их реализацией.

В соответствии с этой целевой установкой основными задачами дисциплины являются:

- изучение современной методологии управления проектом;
- изучение моделей, механизмов и методов планирования, в том числе с использованием информационных технологий;
- изучение основных процессов и уровней формирования проекта, структуры мероприятий и работ по процессам и уровням;
- приобретение практических навыков по расчету основных показателей эффективности проектов, оценке рисков и поиску методов их снижения.
- изучение форм и методов организации и осуществления контроля реализации и стоимости проектов по этапам.
- изучение типовых структурных элементов проектов и требований к содержанию информации и оформлению бизнес-планов.

Основные разделы дисциплины:

Тема 1. Основы управления проектами

Тема 2. Разработка концепции проекта

Тема 3. Технико-экономическое обоснование и оценка эффективности проекта

Тема 4. Планирование проекта

Тема 5. Организация управления проектом

Тема 6. Проектное финансирование

Тема 7. Контроль и регулирование работ по проекту

Аннотация

рабочей программы дисциплины

Взаимодействие HR и бизнеса

направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		4
Часов по учебному плану	18	18
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Практические занятия (Пр)	10	10
Самостоятельная работа (СР)	135	135
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	27	27
Форма промежуточной аттестации		Эк
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	180	180
зачетные единицы:	5	5

Формируемые компетенции (части компетенций):

УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

УК-1.4 Готов выявить проблемные точки в деятельности предприятия и предложить стратегические решения

ПК-2 Способен взаимодействовать с топ-командой в рамках принятия совместных решений

ПК-2.1 Принимает обоснованные кадровые решения на основе результатов анализа финансовой отчетности

Цели дисциплины:

Целью освоения дисциплины "Взаимодействие HR и бизнеса" является формирование у студентов понимания роли HR-функции в достижении бизнес-целей организации, а также освоение практических инструментов и методик эффективного взаимодействия HR-подразделения с другими подразделениями компании для обеспечения максимальной продуктивности и результативности работы всей организации.

Основные разделы дисциплины:

Роль HR в современном бизнесе деятельности организации
Межфункциональное сотрудничество: HR и другие подразделения
Интеграция HR-стратегии с бизнес-стратегией

Аннотация

рабочей программы дисциплины
Система управления развитием сотрудников

направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		3
Часов по учебному плану	20	20
Лекционные занятия (Лек)	10	10
Практические занятия (Пр)	10	10
Самостоятельная работа (СР)	70	70
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	18	18
Форма промежуточной аттестации		ЗаО
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	108	108
зачетные единицы:	3	3

Формируемые компетенции (части компетенций):

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-3.1 Способен организовывать команду и управлять развитием ее сотрудников для достижения поставленной цели

ПК-3 Способен осуществлять руководство проектами разработки, внедрения и корректировки систем HR-менеджмента

ПК-3.3 Способен управлять развитием сотрудников в рамках систем HR-менеджмента

Цели дисциплины:

Целью изучения дисциплины "Система управления развитием сотрудников" является формирование у студентов знаний и практических навыков для эффективного планирования, организации и реализации процессов развития персонала в организациях. В рамках этой дисциплины студенты изучают методы оценки потенциала сотрудников, разработки программ обучения и повышения квалификации, а также подходы к управлению карьерным ростом и мотивацией работников.

Основные задачи курса включают:

- Ознакомление с современными концепциями и практиками управления развитием персонала;
- Развитие умений анализировать потребности в обучении и развитии сотрудников;
- Освоение методов оценки эффективности программ развития персонала;
- Формирование понимания роли руководителя в процессе управления развитием подчиненных.

Основные разделы дисциплины:

Введение в систему управления развитием сотрудников
 Понятие и сущность управления развитием сотрудников.
 Цели и задачи системы управления развитием.
 Место системы управления развитием в общей системе управления персоналом.
 Диагностика и оценка потребностей в обучении и развитии Методы оценки текущих компетенций сотрудников. Анализ разрывов между текущими и требуемыми компетенциями.

Прогнозирование будущих потребностей в развитии.

Планирование и разработка программ обучения и развития Типы программ обучения: технические, управленческие, поведенческие. Индивидуальные планы развития (ИПР). Форматы обучения: очное, дистанционное, смешанное.

Методы и формы обучения и развития Традиционные методы обучения: лекции, семинары, тренинги. Современные методы: e-learning, симуляции, игровые методики. Наставничество и коучинг.

Оценка эффективности программ обучения и развития Показатели эффективности обучения: обратная связь, тесты, кейс-методы. ROI (возврат на инвестиции) в обучении. Пост-тренинговая поддержка и сопровождение.

Карьерное развитие и управление талантами Карьерные маршруты и планы карьерного роста. Управление талантами: выявление, развитие и удержание. Программа преемственности и ротации кадров.

Мотивация и вовлечение сотрудников Теории мотивации и их применение в управлении развитием. Факторы, влияющие на вовлеченность сотрудников. Поддержка инициативы и творчества.

Аннотация

рабочей программы дисциплины
 Организационный дизайн

направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		1
Часов по учебному плану	16	16
Лекционные занятия (Лек)	6	6
Практические занятия (Пр)	10	10

Самостоятельная работа (СР)	119	119
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	0	0
Форма промежуточной аттестации		За
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	144	144
зачетные единицы:	4	4

Формируемые компетенции (части компетенций):

УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

УК-2.4 Использует методы абстрактного мышления, анализа и синтеза для решения задач организации

ПК-1 Способен в сборе, обработке и анализе информации для целей разработки и реализации программ развития бизнеса

ПК-1.4 Использует методологию и критерии идентификации современных систем на стратегическом уровне

Цели дисциплины:

Цель изучения дисциплины - "Организационный дизайн" – дать студентам основы теоретических знаний и практических навыков по современным формам и методам воздействия на поведение личности, группы для повышения эффективности работы организации.

Задачи дисциплины:

- раскрыть представление о современном состоянии и тенденциях развития «Теории организации и организационного поведения»;;
- представить возможные схемы разработки проектов организационных систем, которые ставят в центр человека, его способности и потребности;;
- раскрыть методы описания поведения работников, групп, организаций;
- показать способы изменения поведения индивида, группы в соответствии с критериями эффективности работы организации.

Основные разделы дисциплины:

Введение в теорию организации: предмет, метод, цели и задачи курса.

Теория организации, ее место в системе научных знаний

Теоретические разработки теории организации от античности до современности

Понятие «организация»: орга-низация, как система, цели, задачи, субъект, объект, жизненный цикл.

Типология организаций: виды, особенности, формы.

Организация и управление: система управления, принципы и правила управленческой деятельности, самоорганизация и самоуправление.

Личность и организация

Формирование группового поведения в организации

Управление поведением в организации

Организационное поведение в системе международного бизнеса

Аннотация

рабочей программы дисциплины

Структура организации и организационные процессы

направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего	Семестр
--------------------	-------	---------

	часов	1
Часов по учебному плану	16	16
Лекционные занятия (Лек)	6	6
Практические занятия (Пр)	10	10
Самостоятельная работа (СР)	119	119
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	0	0
Форма промежуточной аттестации		За
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	144	144
зачетные единицы:	4	4

Формируемые компетенции (части компетенций):

УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

УК-2.4 Использует методы абстрактного мышления, анализа и синтеза для решения задач организации

ПК-1 Способен в сборе, обработке и анализе информации для целей разработки и реализации программ развития бизнеса

ПК-1.4 Использует методологию и критерии идентификации современных систем на стратегическом уровне

Цели дисциплины:

Цель изучения дисциплины - "Структура организации и организационные процессы" – дать студентам основы теоретических знаний и практических навыков по современным формам и методам воздействия на поведение личности, группы для повышения эффективности работы организации.

Задачи дисциплины:

- - раскрыть представление о современном состоянии и тенденциях развития «Структура организации и организационные процессы»;;
- представить возможные схемы разработки проектов организационных систем, которые ставят в центр человека, его способности и потребности;;
- раскрыть методы описания поведения работников, групп, организаций;
- показать способы изменения поведения индивида, группы в соответствии с критериями эффективности работы организации.

Основные разделы дисциплины:

Введение в теорию организации: предмет, метод, цели и задачи курса.

Теория организации, ее место в системе научных знаний

Теоретические разработки теории организации от античности до современности

Понятие «организация»: организация, как система, цели, задачи, субъект, объект, жизненный цикл.

Типология организаций: виды, особенности, формы.

Организация и управление: система управления, принципы и правила управленческой деятельности, самоорганизация и самоуправление.

Личность и организация

Формирование группового поведения в организации

Управление поведением в организации

Организационное поведение в системе международного бизнеса

Аннотация

рабочей программы дисциплины

Управление эффективностью деятельности сотрудников

направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		3
Часов по учебному плану	20	20
Лекционные занятия (Лек)	6	6
Практические занятия (Пр)	14	14
Самостоятельная работа (СР)	133	133
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	27	27
Форма промежуточной аттестации		Эк
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	180	180
зачетные единицы:	5	5

Формируемые компетенции (части компетенций):

УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

УК-1.5 Использует знания результатов деятельности сотрудников для решения стратегических и тактических задач организации

ПК-2 Способен взаимодействовать с топ-командой в рамках принятия совместных решений

ПК-2.2 Проводит исследования и разработку перспективных систем и методов HR-менеджмента на основе оценки эффективности деятельности сотрудников

Цели дисциплины:

Цели освоения дисциплины "Управление эффективностью деятельности сотрудников" могут включать следующие аспекты:

Формирование теоретических знаний:

Изучение основных концепций и теорий управления эффективностью деятельности сотрудников.

Понимание взаимосвязи между эффективностью работы сотрудников и стратегическими целями организации.

Развитие практических навыков:

Овладение методами оценки и повышения эффективности работы сотрудников.

Умение разрабатывать и внедрять системы мотивации и стимулирования сотрудников.

Аналитические способности:

Развитие навыков анализа и интерпретации данных, связанных с эффективностью работы сотрудников.

Умение выявлять проблемы и предлагать решения для повышения эффективности.

Коммуникативные навыки:

Развитие навыков эффективного общения с сотрудниками и руководством.

Умение проводить переговоры и разрешать конфликты, связанные с эффективностью работы.

Лидерские качества:

Формирование лидерских качеств, необходимых для управления эффективностью деятельности сотрудников.

Умение мотивировать и вдохновлять сотрудников на достижение высоких результатов.

Этика и корпоративная культура:

Понимание роли корпоративной культуры и этики в управлении эффективностью деятельности сотрудников.

Умение учитывать этические нормы и принципы при разработке и реализации стратегий управления эффективностью.

Управление изменениями:

Овладение методами управления изменениями в организации, направленными на повышение эффективности работы сотрудников.

Умение адаптировать стратегии управления эффективностью к изменяющимся условиям.

Использование современных технологий:

Знакомство с современными технологиями и инструментами, используемыми для управления эффективностью деятельности сотрудников.

Умение интегрировать эти технологии в процессы управления эффективностью.

Эти цели помогут обучающимся получить комплексные знания и навыки, необходимые для успешного управления эффективностью деятельности сотрудников в современных организациях.

Основные разделы дисциплины:

Введение в управление эффективностью деятельности сотрудников

Цели и задачи дисциплины:

Формирование понимания ключевых аспектов управления эффективностью деятельности сотрудников.

Знакомство с основными концепциями и методами управления эффективностью.

Понятие эффективности деятельности сотрудников:

Определение и измерение эффективности.

Взаимосвязь между эффективностью работы сотрудников и стратегическими целями организации.

Методы оценки эффективности деятельности сотрудников Методы оценки эффективности: KPI (ключевые показатели эффективности). Оценка по результатам (Performance Appraisal). Ассессмент-центр. 360-градусная оценка. Критерии оценки эффективности: Объективные и субъективные критерии. Индивидуальные и командные показатели.

Мотивация и стимулирование сотрудников Теории мотивации: Теория Маслоу. Теория Герцберга. Теория ожиданий. Методы мотивации: Материальные и нематериальные стимулы. Программы поощрения и признания заслуг. Развитие карьеры и профессионального роста.

Управление конфликтами и стрессом Причины возникновения конфликтов и стресса: Внутриккомандные конфликты. Стресс, связанный с рабочей нагрузкой. Методы управления конфликтами: Переговоры. Медиация. Принуждение. Методы снижения стресса: Тайм-менеджмент. Эмоциональная поддержка. Баланс между работой и личной жизнью.

Командное взаимодействие и лидерство Принципы эффективного командного взаимодействия: Роли и обязанности членов команды. Коммуникация и взаимодействие. Лидерство в управлении проектами: Стили лидерства. Влияние лидера на мотивацию и эффективность команды.

Перспективы развития управления эффективностью деятельности сотрудников: Тренды и инновации в HR-менеджменте. Будущее управления персоналом. Практические рекомендации: Советы по внедрению эффективных методов управления. Примеры успешных практик.

Аннотация

рабочей программы дисциплины

HR в результативности деятельности организации

направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего	Семестр
--------------------	-------	---------

	часов	3
Часов по учебному плану	20	20
Лекционные занятия (Лек)	6	6
Практические занятия (Пр)	14	14
Самостоятельная работа (СР)	133	133
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	27	27
Форма промежуточной аттестации		Эк
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	180	180
зачетные единицы:	5	5

Формируемые компетенции (части компетенций):

УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

УК-1.5 Использует знания результатов деятельности сотрудников для решения стратегических и тактических задач организации

ПК-2 Способен взаимодействовать с топ-командой в рамках принятия совместных решений

ПК-2.2 Проводит исследования и разработку перспективных систем и методов HR-менеджмента на основе оценки эффективности деятельности сотрудников

Цели дисциплины:

Целью освоения дисциплины "HR в результативности деятельности организации" является формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков в области управления человеческими ресурсами, которые позволят им эффективно участвовать в разработке и реализации HR-стратегий, направленных на повышение результативности и конкурентоспособности организации.

Основные разделы дисциплины:

История и эволюция HR-функции. Ее применение в повышении результативности деятельности организации

HR-стратегия и её связь с бизнес-стратегией

Управление производительностью

HR-показатели эффективности бизнеса

Аннотация

рабочей программы дисциплины

Управление культурой организации

направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		3
Часов по учебному плану	16	16
Лекционные занятия (Лек)	12	12
Практические занятия (Пр)	4	4
Самостоятельная работа (СР)	101	101
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	27	27
Форма промежуточной аттестации		Эк
Общая трудоемкость дисциплины		

часы:	144	144
зачетные единицы:	4	4

Формируемые компетенции (части компетенций):

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-3.2 Обеспечивает успешную работу в коллективе при выработке и реализации командной стратегии для достижения поставленной цели

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

УК-6.1 Выбирает основные методы управления и самоконтроля, саморазвития и самооценки.

Цели дисциплины:

Цель изучения дисциплины "Управление культурой организации" заключается в формировании у студентов знаний и навыков, необходимых для эффективного управления корпоративной культурой, что включает в себя:

1. Понимание сути корпоративной культуры: Студенты учатся определять и анализировать текущую корпоративную культуру, её сильные и слабые стороны, а также идентифицировать ключевые элементы, определяющие поведение сотрудников и их взаимодействие.

2. Разработка стратегий управления культурой: Студенты приобретают навыки разработки и внедрения стратегий, направленных на улучшение корпоративной культуры, повышение мотивации сотрудников и усиление лояльности к организации.

3. Оценка и мониторинг культуры: Курсу уделяется внимание методам оценки и мониторинга текущей корпоративной культуры, что позволяет своевременно реагировать на изменения и адаптировать культуру к новым вызовам.

4. Лидерство и управление изменениями: Студенты осваивают методы лидерства и управления изменениями в организации, что включает в себя адаптацию культуры к новым условиям, внедрение нововведений и управление процессами адаптации сотрудников к изменениям.

5. Формирование и поддержание ценностей: Студенты учатся создавать и поддерживать систему ценностей и норм, которая способствует формированию единого видения миссии и целей организации, а также укреплению командного духа и взаимного уважения.

6. Поддержка сотрудников: Курс акцентирован на создании условий, способствующих развитию профессиональных и личностных качеств сотрудников, что улучшает их вовлечённость и лояльность к компании.

7. Коммуникация и взаимодействие: Особое внимание уделяется развитию коммуникативных навыков и навыков работы в команде, что помогает студентам эффективно взаимодействовать с коллегами и руководством, повышая общий уровень удовлетворённости и вовлечённости.

8. Мотивация и признание: Рассматриваются методы мотивации и признания заслуг сотрудников, что способствует созданию атмосферы взаимопонимания и уважения, что, в свою очередь, укрепляет корпоративную культуру.

9. Этические аспекты: В курсе рассматриваются вопросы этики и социальной ответственности, что учит студентов соблюдать законы и нормы, защищающие права сотрудников, и обеспечивать справедливость в отношениях с ними.

10. Современные тренды и инновации: Обсуждаются современные тренды и инновации в области управления культурой, такие как цифровизация, гибкие формы занятости, мультикультурная среда и интеграция новых технологий в корпоративную культуру.

Основные разделы дисциплины:

Тема 1. Анализ текущей корпоративной культуры и её сильных и слабых элементов:

Тема 2. Разработка и внедрение стратегий управления культурой:

Студенты разрабатывают стратегии для улучшения и укрепления корпоративной культуры, ориентированные на достижение конкретных целей организации.

Акцентируется на создании эффективных механизмов мотивации и вовлечения сотрудников, а также на их адаптации к изменениям.

Могут применяться методы привлечения сотрудников к сотрудничеству, создание системы оценки эффективности программ, и использование цифровых технологий для поддержки процессов управления культурой.

Тема 3. Оценка и мониторинг текущей культуры: Студенты учат способы оценки и мониторинга текущей культуры организации, включая проведение опросов, анкетирования сотрудников, анализа поведения сотрудников и анализа показателей эффективности. Также обсуждаются методы оценки уровня вовлеченности сотрудников, использование современных технологий для сбора обратной связи и анализа результатов: Оперирующие калькуляционные и информационные, такие как опросы, анкетные опросы, индивидуальные опросы и анкеты с возвращением сотрудников. Отдельные аспекты можно исследовать отдельно, например, методы определения индекса эмоционального состояния сотрудников и оценка мотивации сотрудников.

Тема 4. Лидерство и управление изменениями:

Студенты изучают принципы лидерства и управлением изменениями:

Виды лидерства, такие как лидерство по принципу авторитаризма, лидерство на основе компетентности, лидерство через коучинг и наставничество.

Междоминационные лидерства и коммуникационные навыки:

Лидерство сотрудников в мультикультурных и международных командах, взаимодействие с различными видами лидерства и управление изменениями в условиях мультикультурного окружения.

Модульные лидерства и коучинг-лидерство:

Подготовка сотрудников к выполнению отдельных задач в рамках многокомандных проектов и использование коучинг-тренингов для повышения эффективности работы сотрудников.

Этиология лидерства и этики лидерства:

Исследование причин возникновения и характеристик лидерств, а также этические аспекты лидерства, такие как этико-психологическая ориентация и регулирование лидерской активности.

Тема 5. Этико-психологический подход к управлению культурой:

Психологические аспекты управления культурой:

Анализируем поведение сотрудников, их взаимодействие с культурой, оценку их восприятия культуры и идентификации ключевых проблем.

Исследуем методы коррекции поведения сотрудников через обучение и консультации, а также посредством установки нормальных практик.

Изучаем психологические механизмы мотивации и признания достижений сотрудников, включая влияние культуры на психологическую безопасность сотрудников.

Оценку уровня эмоционального благополучия сотрудников и их готовности к адаптации.

Активные методы психологической поддержки сотрудников, такие как коучинг и настройки:

Научение сотрудников развитию профессиональных навыков и личностных компетенций, помощь в преодолении трудностей и конфликтов.

Навыкование и развитие навыков саморегулирования, а также принятие ответственности за собственную карьеру.

Использование методов психологической поддержки для повышения производительности и эффективности работы сотрудников.

Тема 6. Коучинг и наставничество:

Коучинг и наставничество:

Подробные подходы к обучению сотрудников, развитие навыков коучирования и наставничества, включая коучингские сессии и наставничества сотрудников:

Методические навыки:

Разработка и внедрение методик коучирования и наставничества, которые способствуют развитию сотрудников и повышению их компетенций.

Социальные и психологические аспекты:

Лидерство и коучинг как социальные навыки:

Формирование лидерских качеств сотрудников, обучение их правилам и нормам поведения, выстраиваемым из-за культуры организации.

Персональные навыки:

Профессиональные навыки коучирования и наставничества, а также умения общаться с сотрудниками и руководственными коучингом:

Владение знаниями о построении и проведении тренингов, оценки и мониторинг результатов обучения:

Аннотация

рабочей программы дисциплины
Управление вовлеченностью сотрудников

направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		3
Часов по учебному плану	16	16
Лекционные занятия (Лек)	12	12
Практические занятия (Пр)	4	4
Самостоятельная работа (СР)	101	101
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	27	27
Форма промежуточной аттестации		Эк
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	144	144
зачетные единицы:	4	4

Формируемые компетенции (части компетенций):

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-3.2 Обеспечивает успешную работу в коллективе при выработке и реализации командной стратегии для достижения поставленной цели

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

УК-6.1 Выбирает основные методы управления и самоконтроля, саморазвития и самооценки.

Цели дисциплины:

Цель изучения дисциплины "Управление вовлечённостью сотрудников" заключается в формировании у студентов знаний и навыков, необходимых для эффективного управления уровнем вовлечённости персонала в организации. Эта цель достигается путём:

Ознакомления с основными концепциями и моделями вовлечённости: Студенты узнают, что такое вовлечённость сотрудников, почему она важна для организации, и какие факторы на неё влияют.

Изучения методов оценки вовлечённости: Преподаваемые техники и инструменты позволят будущим специалистам проводить диагностику текущего уровня вовлечённости в организации и выявлять проблемные зоны.

Освоения методик повышения вовлечённости: Курс направлен на то, чтобы научить студентов разрабатывать и внедрять программы и мероприятия, направленные на повышение уровня вовлечённости сотрудников.

Рассмотрения взаимосвязи вовлечённости с другими аспектами управления персоналом: Будущие специалисты поймут, как вовлечённость связана с мотивацией, производительностью, удовлетворённостью работой и лояльностью сотрудников.

Формирования навыков анализа и принятия решений: Студенты научатся анализировать данные о вовлечённости, интерпретировать результаты и на их основе принимать обоснованные управленческие решения.

Приобретения практических навыков: Важной частью курса являются практические задания и кейсы, позволяющие закрепить теоретические знания и подготовиться к реальной работе в области управления вовлечённостью.

Основные разделы дисциплины:

Введение в управление вовлечённостью сотрудников

Понятие вовлечённости сотрудников.

Значение вовлечённости для организации.

Исторический обзор и современные подходы к управлению вовлечённостью.

Факторы, влияющие на вовлечённость сотрудников Рабочая среда и условия труда.

Руководство и стиль управления. Мотивация и удовлетворение потребностей сотрудников.

Организационная культура и ценности.

Методы оценки вовлечённости Инструменты и методы измерения вовлечённости. Опросы и анкеты для оценки вовлечённости. Анализ данных и интерпретация результатов.

Стратегии повышения вовлечённости Разработка программ повышения вовлечённости. Внедрение инициатив по вовлечённости. Роль лидеров и менеджеров в повышении вовлечённости.

Коммуникация и вовлечённость Внутренняя коммуникация и её влияние на вовлечённость. Обратная связь и её значение для вовлечённости. Методы улучшения коммуникации в организации.

Мотивация и вовлечённость Теории мотивации и их применение. Материальные и нематериальные стимулы. Индивидуальные и групповые подходы к мотивации.

Аннотация

рабочей программы дисциплины

Применение ИИ в HR процессах

направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		3
Часов по учебному плану	24	24
Лекционные занятия (Лек)	12	12
Практические занятия (Пр)	12	12

Самостоятельная работа (СР)	165	165
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	27	27
Форма промежуточной аттестации		Эк
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	216	216
зачетные единицы:	6	6

Формируемые компетенции (части компетенций):

УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

УК-1.3: Осуществляет критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, в том числе с использованием информационных технологий

ПК-1 Способен в сборе, обработке и анализе информации для целей разработки и реализации программ развития бизнеса

ПК-1.1 Способен принимать решения по управлению бизнесом, в том числе с использованием информационных средств и технологий

Цели дисциплины:

Цель освоения дисциплины «Искусственный интеллект и аналитика данных» заключается в формировании у магистрантов направления 38.04.02 «Менеджмент», профиль «HR бизнес-партнерство», профессиональных компетенций, необходимых для эффективного применения современных технологий искусственного интеллекта и методов анализа данных в области управления человеческими ресурсами. Дисциплина направлена на подготовку специалистов, способных использовать цифровые инструменты и аналитические подходы для принятия обоснованных управленческих решений, оптимизации HR-процессов, повышения эффективности подбора, оценки, развития персонала и реализации стратегий управления талантами в условиях цифровой трансформации бизнеса

Основные разделы дисциплины:

Раздел 1. Введение в искусственный интеллект и аналитику данных

Введение в искусственный интеллект и аналитику данных

Методы и инструменты анализа данных в HR

Использование BI-систем для визуализации HR-данных

Применение методов машинного обучения к HR-задачам

Изучение дополнительной литературы по темам лекций

Выполнение заданий по анализу HR- данных

Подготовка индивидуального проекта

Аннотация

рабочей программы дисциплины

Искусственный интеллект и аналитика данных

направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		3
Часов по учебному плану	24	24
Лекционные занятия (Лек)	12	12
Практические занятия (Пр)	12	12
Самостоятельная работа (СР)	165	165
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	27	27

Форма промежуточной аттестации		Эк
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	216	216
зачетные единицы:	6	6

Формируемые компетенции (части компетенций):

УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

УК-1.3: Осуществляет критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, в том числе с использованием информационных технологий

ПК-1 Способен в сборе, обработке и анализе информации для целей разработки и реализации программ развития бизнеса

ПК-1.1 Способен принимать решения по управлению бизнесом, в том числе с использованием информационных средств и технологий

Цели дисциплины:

Цель освоения дисциплины «Искусственный интеллект и аналитика данных» заключается в формировании у магистрантов направления 38.04.02 «Менеджмент», профиль «HR бизнес-партнерство», профессиональных компетенций, необходимых для эффективного применения современных технологий искусственного интеллекта и методов анализа данных в области управления человеческими ресурсами. Дисциплина направлена на подготовку специалистов, способных использовать цифровые инструменты и аналитические подходы для принятия обоснованных управленческих решений, оптимизации HR-процессов, повышения эффективности подбора, оценки, развития персонала и реализации стратегий управления талантами в условиях цифровой трансформации бизнеса

Основные разделы дисциплины:

Раздел 1. Введение в искусственный интеллект и аналитику данных

Введение в искусственный интеллект и аналитику данных

Методы и инструменты анализа данных в HR

Использование BI-систем для визуализации HR-данных

Применение методов машинного обучения к HR-задачам

Изучение дополнительной литературы по темам лекций

Выполнение заданий по анализу HR- данных

Подготовка индивидуального проекта

Аннотация

рабочей программы дисциплины

Финансовая основа бизнеса

направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		2
Часов по учебному плану	8	8
Лекционные занятия (Лек)	4	4
Практические занятия (Пр)	4	4
Самостоятельная работа (СР)	64	64
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	0	0
Форма промежуточной аттестации		За
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	72	72

зачетные единицы:	2	2
-------------------	---	---

Формируемые компетенции (части компетенций):

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-5.2 Излагает грамотно и доступно профессиональную информацию в процессе межкультурного взаимодействия

Цели дисциплины:

Цель дисциплины заключается в формировании у студентов современных компетенций в области использования количественных и качественных методов для проведения прикладных исследований и управления финансовыми бизнес-процессами в контексте максимизации стоимости корпорации и ее устойчивое финансовое развитие, а также подготовки аналитических материалов по результатам их применения

Задачи дисциплины:

- знание и умение применять количественные и качественные методы проведения прикладных исследований в сфере корпоративных финансов
- знание бизнес-процессов, закрепленных за отдельными подразделениями и сотрудниками финансовой службы, функциональные обязанности и должностные инструкции руководителя и сотрудников финансовой службы организаций
- знание источников получения актуальной информации по финансовым вопросам, возникающим в практике функционирования корпораций, а также количественных и качественных методов проведения прикладных исследований в сфере корпоративных финансов
- умение осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор, анализ данных, необходимых для проведения прикладных финансовых исследований на уровне корпораций и готовить аналитические материалы, грамотно их интерпретировать и корректно использовать при оценке и прогнозировании динамики основных финансовоэкономических показателей в корпорациях
- овладение навыками применения количественных и качественных методов проведения прикладных исследований в сфере корпоративных финансов
- умение применять аналитические приемы оценки экономической целесообразности стратегических и оперативных финансовых бизнес-процессов в области управления корпоративными финансами, обеспечивающих устойчивое финансовое развитие компании
- овладение приемами налогового менеджмента как инструмента повышения эффективности финансового управления в корпорации

Основные разделы дисциплины:

Содержание и функции корпоративных финансов.

Принципы и инструментарий управления финансами корпораций. Классификация корпораций в соответствии с ГК РФ.

Международные корпорации: виды и отличительные черты.

Финансовая и налоговая среда бизнеса в РФ.

Цели деятельности компании и система корпоративного управления. Понятие управления финансами корпораций, его цели и принципы.

Совместные бизнес-процессы служб логистики и финансов.

Особенности корпоративных финансов в международном бизнесе.

Долгосрочная финансовая политика корпорации: содержание, цели и задачи.

Основы формирования краткосрочной финансовой политики корпорации.

Методологические принципы корпоративных финансов

Основные теоретические концепции корпоративных финансов

Современные теории корпоративных финансов

Теория рынка капитала, теория портфеля в корпоративных финансах

Основы управления рисками. Виды рисков в международном бизнесе, методы и инструменты управления ими

Капитал предприятия и классификация его видов.
 Подходы к формированию собственного капитала.
 Формирование заемного капитала. Финансовый маркетинг как функция финансового менеджмента.
 Финансирование инвестиционной деятельности предприятия
 Финансирование текущей деятельности предприятия
 Управление прибылью. Точка безубыточности.
 Производственный, финансовый и совокупный рычаги и риски.
 Стоимость капитала и средневзвешенная стоимость
 Формирование оптимальной финансовой структуры капитала
 Теоретические основы формирования дивидендной политики
 Виды дивидендных политик компании.
 Стратегии влияния на стоимость компании, связанные с дивидендной политикой
 Маркетинговая деятельность как способ формирования стоимости компании.

Аннотация

рабочей программы дисциплины
 Конкурентоспособность бизнеса

направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом
 направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство
 Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		5
Часов по учебному плану	8	8
Лекционные занятия (Лек)	4	4
Практические занятия (Пр)	4	4
Самостоятельная работа (СР)	64	64
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	0	0
Форма промежуточной аттестации		За
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	72	72
зачетные единицы:	2	2

Формируемые компетенции (части компетенций):

ПК-1 Способен в сборе, обработке и анализе информации для целей разработки и реализации программ развития бизнеса

ПК-1.1 Способен принимать решения по управлению бизнесом, в том числе с использованием информационных средств и технологий

Цели дисциплины:

В курсе рассматриваются внутренние и внешние факторы конкурентоспособности экономики, отраслей и отдельных компаний как с позиции теории, так и с привлечением эмпирических данных по России. Большое внимание уделяется анализу кейсов из российской антимонопольной практики, поскольку эффективные конкурентные стратегии компаний зачастую вступают в противоречие с нормами закона "О защите конкуренции".

Основные разделы дисциплины:

Теоретические аспекты управления конкурентоспособностью предприятия

Современный подход к анализу отраслевой структуры и конкуренции

Анализ ресурсов и компетенций предприятия. Концепция устойчивого конкурентного преимущества

Конкурентное позиционирование предприятия: матрица потребителя и матрица производителя

Стратегия как инструмент обеспечения победы в конкурентной борьбе.

Обоснование выбора стратегических альтернатив

Конкурентные стратегии. Роль цепочки создания стоимости в укреплении конкурентных преимуществ

Консолидация бизнеса как инструмент реализации конкурентной стратегии в условиях глобализации

Комплексный подход к управлению конкурентоспособностью предприятия

Аннотация
рабочей программы дисциплины
Китайская культура

направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		3
Часов по учебному плану	8	8
Лекционные занятия (Лек)	4	4
Практические занятия (Пр)	4	4
Самостоятельная работа (СР)	64	64
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	0	0
Форма промежуточной аттестации		За
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	72	72
зачетные единицы:	2	2

Формируемые компетенции (части компетенций):

УК-4: Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

УК-4.1 Выбирает принципы построения устного и письменного высказывания на русском и иностранном языках; правила и закономерности деловой устной и письменной коммуникации языках

УК-4.2 Использует на практике деловую коммуникацию в устной и письменной формах, методы и навыки делового общения в рамках бизнес-партнерства

Цели дисциплины:

Цель дисциплины заключается в формировании у студентов современных компетенций в области кросс-культурного общения с китайскими партнерами по вопросам профессиональной деятельности

Основные разделы дисциплины:

Конфуцианские ценности и иерархия

Культура отношений и доверия

Коммуникация и деловой этикет

Переговорные модели и принятие решений

Трудовая культура и ожидания сотрудников
Современный Китай и цифровая среда