

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Максимов Алексей Борисович

Должность: директор департамента по образовательной политике

Дата подписания: 09.10.2020 11:54:59

Уникальный программный идентификатор:

8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Методы исследования и анализ человеческого капитала»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Управление человеческим капиталом»**

**очная, очно-заочная форма обучения, 2021 год набора**

**Цель** изучения дисциплины: получение теоретических и практических навыков о системе управления персоналом высокотехнологичной компании; освоение компетенций, необходимых в профессиональной деятельности; подготовка магистров к деятельности в соответствии с квалификационной характеристикой магистра по направлению, в том числе понимание механизмов управления персоналом и развитие практических навыков и компетенций по работе в данной области.

**Задачи** изучения дисциплины:

- формирование представления о профессиональной деятельности в области управления персоналом;
- изучение основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом;
- формирование способности у магистров ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; анализировать организационную структуру
- развитие навыков у магистров управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;
- развитие навыков у магистров разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Человеческие ресурсы трудовой деятельности

Тема 2. Методология управления персоналом

Тема 3. Система управления персоналом организации

Тема 4. Современные технологии управления персоналом организации

Тема 5. Планирование работы с персоналом организации

Тема 6. Технология управления персоналом организации

Тема 7. Технология управления развитием персонала организации

Тема 8. Управление поведением персонала организации

Тема 9. Оценка результатов деятельности персонала организации

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Управление человеческим капиталом»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Управление человеческим капиталом»**  
**очная, очно-заочная форма обучения, 2021 год набора**

**Цель** изучения дисциплины:

- формирование научно обоснованных представлений об основных концепциях, подходах и закономерностях управления персоналом организации;
- раскрытие специфики использования психологического знания при комплектовании, учете и оценке кадрового состава организации, а также практических умений, позволяющих эффективно использовать полученные знания при реализации технологий управления развитием персонала.

**Задачи** изучения дисциплины:

- раскрытие концептуальных, методических и практических основ подготовки персонала развивающейся организации;
- формирование общих представлений о целях, направлениях, этапах и субъектах развития кадрового потенциала организации;
- определение основных задач и содержание деятельности служб по управлению персоналом и профессиональные обязанности менеджера по персоналу;
- сформировать представление о кадровом, информационном, нормативно-методическом, правовом и делопроизводственном обеспечении системы управления персоналом.

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Предмет, задачи и структура курса «Управление человеческим капиталом»

Тема 2. Теоретические основы управления человеческим капиталом

Тема 3. Сущность управления человеческим капиталом организации

Тема 4. Система управления человеческим капиталом организации

Тема 5. Кадровая политика и стратегия управления человеческим капиталом

Тема 6. Кадровое планирование в организации

Тема 7. Найм, отбор и прием персонала

Тема 8. Профориентация и трудовая адаптация работников

Тема 9. Управление профессионально-должностным продвижением персонала

Тема 10. Обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала

Тема 11. Аттестация сотрудников в организации и деловая оценка

Тема 12. Оценка эффективности проектов совершенствования системы управления человеческим капиталом

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Аналитика и моделирование процессов управления**  
**качеством»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Управление человеческим капиталом»**  
**очная, очно-заочная форма обучения, 2021 год набора**

**Цель** изучения дисциплины: формирование у слушателей навыков применения инструментов организационной диагностики, основ социализации, профориентации, а также представления о ознакомить студентов с принципами аналитики и моделирования систем управления качеством, расширить представления студентов о моделировании как методе научного познания, об использовании компьютера как инструмента научно-исследовательской и практической деятельности.

**Задачи** изучения дисциплины:

- сформировать у студента общее представление о содержании, области применения и особенностях методов и технологий моделирования систем управления качеством,
- обучить студента методам и технологиям моделирования систем с использованием современных информационных и компьютерных технологий,
- закрепить навыки по применению инструментальных средств моделирования и анализа для выполнения работ по моделированию управленческих систем в профессиональной предметной области.

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Введение в организационную диагностику

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

Тема 3. Внедрение системы оценки персонала в практику современных организаций

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

Тема 5. Развитие команды и создание программы развития

Тема 6. Организационная культура и способы ее оптимизации

Тема 7. Модель компетенций и диагностика уровня их развития

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Управление знаниями и интеллектуальным капиталом»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Управление человеческим капиталом»**  
**очная, очно-заочная форма обучения, 2021 год набора**

К основным **целям** освоения дисциплины «Управление знаниями и интеллектуальным капиталом» следует отнести:

- формирование у студентов представления об управлении знаниями в современных корпорациях, знакомство с основными понятиями и концепциями стратегий управления знаниями в организации, а также выработать у студентов понимание основных процессов и методов реализации стратегии управления знаниями в современной корпорации.

К основным **задачам** освоения дисциплины «Управление знаниями и интеллектуальным капиталом» следует отнести:

- изучение теоретических положений, концепций и стратегий по управлению знаниями в современных высокотехнологических компаниях;
- изучение организационных структур, принципов стратегического планирования управления знаниями, оценки эффективности стратегии УЗ, перспектив управления знаниями в современных компаниях.

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Экономика знаний

Тема 2. Роль государства в развитии экономики знаний и социальный капитал

Тема 3. Интеллектуальный капитал

Тема 4. Оценка интеллектуального капитала

Тема 5. Управление знаниями и организация корпоративного обучения

Тема 6. Теоретические основы управления знаниями

Тема 7. Оценка эффективности обучения персонала

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«HR-аналитика и управление эффективностью»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Управление человеческим капиталом»**  
**очная, очно-заочная форма обучения, 2021 год набора**

К основным **целям** освоения дисциплины «HR-аналитика и управление эффективностью» следует отнести: формирование у обучающихся и усвоение ими знаний, умений, навыков в области теории и практики в сфере занятости и функционирования рынка труда, экономических показателей их деятельности и показателей по труду, а также развития профессиональных качеств, компетенций, для выполнения функциональных обязанностей в сфере управления персоналом.

Дисциплина нацелена на подготовку учащихся к решению **задач**:

- пониманию основ экономики управления персоналом;
- раскрытию роли сферы занятости и рынка труда персонала в экономике;
- изучению методов анализа развития сферы занятости и рынка труда;
- освоению практических навыков оценки состояния и перспектив развития сферы занятости и рынка труда в научных исследованиях и при принятии конкретных управленческих решений;
- овладение методологией и методикой анализа, выявления и решения важнейших проблем управления персоналом;
- формированию целостного представления о занятости и рынке труда.

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Предмет и задачи курса. Основные понятия и определения рынка труда

Тема 2. Характеристика основных источников информации о занятости населения и рынке труда

Тема 3. Производительность труда

Тема 4. Организация труда персонала

Тема 5. Оплата труда персонала

Тема 6. Планирование и аудит в трудовой сфере

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Управление развитием человеческих ресурсов»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Управление человеческим капиталом»**  
**очная, очно-заочная форма обучения, 2021 год набора**

**Цель** изучения дисциплины:

- формирование научно обоснованных представлений об основных концепциях, подходах и закономерностях управления персоналом организации;
- раскрытие специфики использования психологического знания при комплектовании, учете и оценке кадрового состава организации, а также практических умений, позволяющих эффективно использовать полученные знания при реализации технологий управления развитием персонала.

**Задачи** изучения дисциплины:

- раскрытие концептуальных, методических и практических основ подготовки персонала развивающейся организации;
- формирование общих представлений о целях, направлениях, этапах и субъектах развития кадрового потенциала организации;
- определение основных задач и содержание деятельности служб по управлению персоналом и профессиональные обязанности менеджера по персоналу;
- сформировать представление о кадровом, информационном, нормативно-методическом, правовом и делопроизводственном обеспечении системы управления персоналом.

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Предмет, задачи и структура курса «Управление развитием человеческих ресурсов»

Тема 2. Теоретические основы управления человеческим капиталом

Тема 3. Сущность управления человеческим капиталом организации.

Тема 4. Система управления человеческим капиталом организации

Тема 5. Кадровая политика и стратегия управления человеческим капиталом

Тема 6. Кадровое планирование в организации

Тема 7. Найм, отбор и прием персонала

Тема 8. Профориентация и трудовая адаптация работников

Тема 9. Управление профессионально-должностным продвижением персонала

Тема 10. Обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала

Тема 11. Аттестация сотрудников в организации и деловая оценка

Тема 12. Оценка эффективности проектов совершенствования системы управления человеческим капиталом

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Документационное обеспечение профессиональной деятельности»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Управление человеческим капиталом»**  
**очная, очно-заочная форма обучения, 2021 год набора**

К основным **целям** освоения дисциплины «Документационное обеспечение профессиональной деятельности» следует отнести:

- формирование навыков правильного составления и оформления документов в области управления качеством, в том числе по жизненному циклу продукции и ее качеству, а также управленческой документации;
- подготовка обучающихся к деятельности в соответствии с квалификационной характеристикой магистра по направлению «Управление качеством» в том числе формирование умений по разработке профессиональной документации.

**Задачи** освоения дисциплины:

- ознакомление обучающихся с правилами создания и оформления различных видов документации, учета и обработки, классификации и систематизации кадровой и управленческой документации;
- ознакомление с технологиями создания, контроля и хранения деловой документации;
- обучение методикам разработки документов, в области профессиональной деятельности, в том числе по жизненному циклу продукции и ее качеству.

**Содержание дисциплины**

Раздел 1. Документ и системы документации

Раздел 2. Состав и содержание документации в области управления качеством, в том числе по жизненному циклу продукции и ее качеству, характеристика основных документов, регламентирующих управление человеческими ресурсами

Раздел 3. Нормативно-правовое регулирование делопроизводства в РФ.

Правила оформления документов и заполнения типовых форм

Раздел 4. Составление и оформление документов

Раздел 5. Технологии работы с документами

Раздел 6. Хранение документов. Номенклатура дел

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Теория и практика кадровой политики организации»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Управление человеческим капиталом»**  
**очная, очно-заочная форма обучения, 2021 год набора**

**Цель** изучения дисциплины:

- овладение обучающимися основами знаний и умений по организации кадровой политики;
- усвоение сущности и методов научного подхода к теоретическому и практическому решению проблем кадровой политики и кадрового планирования персонала в высокотехнологичных компаниях на всех уровнях управления.

**Задачи** изучения дисциплины:

- раскрыть содержание кадровой политики на основе общей стратегии фирмы в ее различных аспектах;
- сформировать базовый уровень разработки и осуществления принципов планирования в системе управления персоналом;
- подготовить обучающихся к организационно-управленческой, информационно-аналитической и предпринимательской деятельности, обеспечивающей эффективное управление трудовыми ресурсами и персоналом организаций;
- подготовить к проектной деятельности в области управления персоналом организации, составлению перспективных планов развития персонала организации, привлечения и распределения трудовых ресурсов;
- способствовать успешному изучению деятельности персонала организации как объекта управления;
- определить содержание кадрового планирования в социально – трудовой сфере и дать оценку эффективности кадровым процессам;
- уметь видеть и анализировать взаимосвязь планирования персонала и выбора модели кадровой политики организации.

**Содержание дисциплины**

- Тема 1. Кадровая политика: сущность, виды.
- Тема 2. Формирование кадровой политики.
- Тема 3. Планирование потребности в трудовых ресурсах.
- Тема 4. Сущность и содержание кадрового планирования.
- Тема 5. Проблемы планирования персонала.
- Тема 6. Нормирование и учет численности персонала.



**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Стратегический HR-анализ»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Управление человеческим капиталом»**  
**очная, очно-заочная форма обучения, 2021 год набора**

**Цель** изучения дисциплины: сформировать комплекс знаний, умений и навыков HR-исследования и анализа рынка труда и поведения его субъектов для оценки изменений ситуации в сфере занятости и прогнозирования перспектив развития современного рынка труда

**Задачи** изучения дисциплины:

- знать сущность, особенности и инструменты стратегического HR-анализа, технологию проведения на микро и макроуровнях, уметь использовать их на практике;
- получить знания о механизме и структуре рынка труда, характеристиках и поведении его субъектов, методах изучения и мотивации трудового поведения;
- приобрести умения проводить исследования рынка труда, анализировать экономические показатели по труду, проводить оценку эффективности использования трудовых ресурсов, оценивать состояние и перспективы развития социально-трудовых отношений, мер государственного воздействия на рынок труда;
- овладеть современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных, методологией экономического исследования, методами расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро и макроуровне.

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Сущность стратегического HR-анализа на микро и макроуровне

Тема 2. Рынок труда: сущность, структура, особенности функционирования

Тема 3. Анализ занятости и безработицы как основных характеристик рынка труда

Тема 4. Стратегии регулирования занятости на рынке труда

Тема 5. Анализ факторов воздействия на динамику рынка труда и поведение его субъектов

Тема 6. Инфраструктура рынка труда в условиях изменяющейся конъюнктуры

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Методы измерения человеческого капитала»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Управление человеческим капиталом»**  
**очная, очно-заочная форма обучения, 2021 год набора**

**Цель** изучения дисциплины: изучение теоретических и практических навыков о системе управления персоналом высокотехнологичной компании; освоение компетенций, необходимых в профессиональной деятельности; подготовка магистров к деятельности в соответствии с квалификационной характеристикой магистра по направлению, в том числе понимание механизмов управления персоналом и развитие практических навыков и компетенций по работе в данной области.

**Задачи** изучения дисциплины:

- формирование представления о профессиональной деятельности в области управления персоналом;
- изучение основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом;
- формирование способности у магистров ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; анализировать организационную структуру;
- развитие навыков у магистров управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;
- развитие навыков у магистров разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

**Содержание дисциплины**

- Тема 1. Человеческие ресурсы трудовой деятельности
- Тема 2. Методология управления персоналом
- Тема 3. Система управления персоналом организации
- Тема 4. Современные технологии управления персоналом организации
- Тема 5. Планирование работы с персоналом организации
- Тема 6. Технология управления персоналом организации
- Тема 7. Технология управления развитием персонала организации
- Тема 8. Управление поведением персонала организации
- Тема 9. Оценка результатов деятельности персонала организации

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Нормативное регулирование управления качеством**  
**Человеческого капитала»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Управление человеческим капиталом»**  
**очная, очно-заочная форма обучения, 2021 год набора**

**Цели** освоения дисциплины:

разъяснить смысл понятия «Нормативное регулирование управления качеством человеческого капитала», выявить отличия требований, выделить составляющие диагностики и оценки персонала технологических компаний.

**Задачи** изучения дисциплины:

- рассмотрение системы отбора персонала для технологических компаний;
- выявление принципов построения профессиограммы данной профессии;
- выявление социально-экономической необходимости проведения отбора персонала;
- ознакомление с понятием «профиль должности» и правилами составления профиля должности;
- обучение методикам диагностики, необходимой для осуществления отбора персонала технологических компаний.

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Профессиональная деятельность

Тема 2. Оценка кандидатов на вакантную должность

Тема 3. Методы и критерии оценки результативности труда

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

Тема 5. Нетрадиционные подходы к оценке персонала

Тема 6. Метод управления по целям

Тема 8. Аттестация персонала и процедура ее проведения

Тема 9. Профотбор и проблема лидерства

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Управление качеством персонала»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Управление человеческим капиталом»**  
**очная, очно-заочная форма обучения, 2021 год набора**

**Цель** изучения дисциплины:

- формирование научно обоснованных представлений об основных концепциях, подходах и закономерностях управления персоналом организации;
- раскрытие специфики использования психологического знания при комплектовании, учете и оценке кадрового состава организации, а также практических умений, позволяющих эффективно использовать полученные знания при реализации технологий управления развитием персонала.

**Задачи** изучения дисциплины:

- раскрытие концептуальных, методических и практических основ подготовки персонала развивающейся организации;
- формирование общих представлений о целях, направлениях, этапах и субъектах развития кадрового потенциала организации;
- определение основных задач и содержание деятельности служб по управлению персоналом и профессиональные обязанности менеджера по персоналу;
- сформировать представление о кадровом, информационном, нормативно-методическом, правовом и делопроизводственном обеспечении системы управления персоналом.

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Предмет, задачи и структура курса «Управление качеством персонала»

Тема 2. Теоретические основы управления человеческим капиталом

Тема 3. Сущность управления человеческим капиталом организации.

Тема 4. Система управления человеческим капиталом организации

Тема 5. Кадровая политика и стратегия управления человеческим капиталом

Тема 6. Кадровое планирование в организации

Тема 7. Найм, отбор и прием персонала

Тема 8. Профорientация и трудовая адаптация работников

Тема 9. Управление профессионально-должностным продвижением персонала

Тема 10. Обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала

Тема 11. Аттестация сотрудников в организации и деловая оценка

Тема 12. Оценка эффективности проектов совершенствования системы управления человеческим капиталом

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Кадровое планирование и HR-прогнозирование»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Управление человеческим капиталом»**  
**очная, очно-заочная форма обучения, 2021 год набора**

**Цель** изучения дисциплины: усвоение обучающимися сущности и методов научного подхода к теоретическому и практическому решению проблем кадровой политики и кадрового планирования персонала в технологических компаниях на различных уровнях управления.

**Задачи** изучения дисциплины:

- усвоение обучающимися основных направлений и приоритетов кадровой политики и кадрового планирования в системе менеджмента технологической компании;
- формирование теоретических и методологических знаний по вопросам кадровой политики и кадрового планирования;
- умение самостоятельно организовывать разработку и реализацию кадровой политики технологических компаний, составление кадровых планов по отдельным направлениям работы с персоналом;
- приобретение обучающимися умения принимать управленческие решения по формированию и реализации кадровой политики

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Введение в основы кадрового управления

Тема 2. Основы кадровой политики

Тема 3. Основы кадрового планирования

Тема 4. Кадровые стратегии технологических компаний

Тема 5. Взаимосвязь кадровой политики, кадровой стратегии и управления персоналом

Тема 6. Кадровая политика в условиях кризиса

Тема 7. Кадровое планирование в технологических компаниях

Тема 8. Планирование персонала как кадровая технология

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Диагностика человеческого капитала»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Управление человеческим капиталом»**  
**очная, очно-заочная форма обучения, 2021 год набора**

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

**Задачи** изучения дисциплины:

- изучение подходов и инструментов организационной диагностики и приемов организационного консультирования;
- формирование навыков самостоятельного планирования и внедрения программ трудовой адаптации в организации;
- освоение навыков прогнозирования и анализа возможных последствий сделанных интервенций;
- изучение базовых стандартов коммуникации в организации при проведении диагностических работ и интервенций.

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Введение в организационную диагностику

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

Тема 3. Внедрение системы оценки персонала в практику современных организаций

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

Тема 5. Развитие команды и создание программы развития

Тема 6. Организационная культура и способы ее оптимизации

Тема 7. Модель компетенций и диагностика уровня их развития

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Основы методологии качества человеческого капитала»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Управление человеческим капиталом»**  
**очная, очно-заочная форма обучения, 2021 год набора**

**Цель** изучения дисциплины: формирование навыков проведения самостоятельных исследований по современным вопросам и проблемам управления человеческим капиталом, обоснования актуальности и практической значимости избранной темы научного исследования, постановки целей и задач, выбора методов анализа и оценки, навыков предоставления результатов проведенного исследования

**Задачи** изучения дисциплины:

- получить представления о понятии и признаках научных исследований, их структуре и основных элементах, методах исследований, технологии и методологии проведения исследований, о видах и формах представления результатов исследования;
- приобрести умения формулировать тему научного исследования, обосновывать ее актуальность и практическую значимость, формулировать цели и задачи, выявлять приоритеты их решения;
- сформировать и развить навыки составления программы и плана исследования, сбора и анализа информации, проведения самостоятельных исследований, анализа, оценки и интерпретации результатов, формулирования выводов, литературного оформления и представления результатов исследования.

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Понятийный аппарат и структура научного исследования

Тема 2. Теоретико-методологическая ориентация научной деятельности

Тема 3. Методы сбора и анализа документальной научной информации

Тема 4. Методы сбора и анализа фактического материала

Тема 5. Анализ и интерпретация результатов исследования, определение практической значимости

Тема 6. Представление и оформление результатов научного исследования

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Разработка и реализация проектов по управлению человеческими**  
**ресурсами»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Управление человеческим капиталом»**  
**очная, очно-заочная форма обучения, 2021 год набора**

**Цели** освоения дисциплины:

- разъяснить смысл основных понятий в рамках дисциплины;
- приобрести навыки управления проектами по управлению человеческими ресурсами.

**Задачи** изучения дисциплины:

- рассмотрение сущности проектов по управлению человеческими ресурсами;
- выявление принципов организации проектной деятельности;
- выявление социально-экономической необходимости реализации проектов в области управления человеческими ресурсами;
- обучение методикам диагностики, необходимой для осуществления проектов по управлению человеческими ресурсами.

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Проектная деятельность в области управления человеческими ресурсами. Цели, задачи, основные направления.

Тема 2. Оценка кандидатов на вакантную должность.

Тема 3. Методы и критерии оценки результативности труда.

Тема 4. Методы оценки профессионального поведения и личностных качеств

Тема 5. Нетрадиционные подходы к оценке персонала.

Тема 6. Метод управления по целям в реализации проектов.

Тема 7. Тесты и их использование при оценке работников.

Тема 8. Аттестация персонала и процедура ее проведения.

Тема 9. Профотбор и проблема лидерства.



**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Командообразование и групповая динамика»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Управление человеческим капиталом»**  
**очная, очно-заочная форма обучения, 2021 год набора**

К основным **целям** освоения дисциплины «Командообразование и групповая динамика» следует отнести:

- формирование у обучающихся теоретических знаний о механизмах, фактах и закономерностях формирования команд,
- умений и навыков практической деятельности с использованием различных методов групповой работы.

К основным **задачам** освоения дисциплины «Командообразование и групповая динамика» следует отнести:

- изучение теоретических основ формирования и развития команды и командной работы;
- развитие умений управлять динамикой, мотивацией и сплоченностью групп;
- формирование умений применения закономерностей командообразования в практической деятельности;
- изучение технологии создания команды;
- формирование навыков эффективного взаимодействия в команде и создания благоприятной и конструктивной атмосферы в команде;
- ознакомление с генезисом научных представлений, связанных с командообразованием.

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Командообразование: основные понятия и характеристики

Тема 2. Групповая динамика и этапы деятельности команды

Тема 3. Технологии командообразования

Тема 4. Типологические и ролевые модели комплектования команд

Тема 5. Командные лидеры

Тема 6. Развитие команды

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Деловой иностранный язык»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Управление человеческим капиталом»**  
**очная, очно-заочная форма обучения, 2021 год набора**

Основной целью дисциплины является повышение уровня владения иностранным языком, достигнутого на предыдущей ступени обучения (бакалавриат) и овладение магистрантами необходимым уровнем иноязычной коммуникативной компетенции для решения социально- коммуникативных задач в различных областях профессиональной и научной сфер деятельности при общении с зарубежными коллегами и партнерами, а также для развития когнитивных и исследовательских умений с использованием ресурсов на иностранном языке.

Основными задачами дисциплины являются:

- формирование владения языком как средством общения на межкультурном уровне в сфере профессиональной деятельности;
- использование изучаемого иностранного языка в целях продолжения образования и самообразования, прежде всего в сфере выбранной профессии;
- овладение новыми языковыми средствами в соответствии с темами и сферами общения, включая инновационную сферу деятельности, навыками оперирования этими средствами в коммуникативных целях;
- формирование терминологической базы иностранного языка в сфере профессиональной деятельности, включая инновационную.

**Содержание дисциплины**

1 Основные формы организации предпринимательства

Формы организации бизнеса: компания с одним владельцем, партнерство, корпорация

Грамматика: Временные формы глагола

2 Менеджмент организации (управление высшего звена, управление среднего звена, управление низшего звена)

Грамматика: Страдательный залог

3 Управление персоналом

Структура персонала предприятия

Грамматика: Инфинитив

4 Менеджер по персоналу и его функции

Грамматика: Сложное подлежащее

5 Цели и методы обучения персонала

Грамматика: Сложное дополнение

6 Классики менеджмента

Грамматика: Причастие

7 Инновации: типы, классификация, инновационная компания

Грамматика: Герундий

8 Инновации в области управления персоналом

Грамматика: Условные предложения. Сослагательное наклонение.

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Технологии социального управления и деловая карьера»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Управление человеческим капиталом»**  
**очная, очно-заочная форма обучения, 2021 год набора**

**Цель** изучения дисциплины: получение специальных теоретических и практических знаний, формирования компетенций в области социальных технологий и управления деловой карьерой для принятия и обоснования эффективных решений по управлению человеческим капиталом.

**Задачи** изучения дисциплины:

- ознакомить с базовыми понятиями и основными концепциями социального управления, как отрасли научного знания, ее законами и принципами, общими функциями; концептуальными взглядами на понятие карьеры, деловой карьеры, с основами планирования и управления деловой карьерой;
- получить знания в области использования инструментов в области проведения социологических исследований, анализа и интерпретации информации, разработки и реализации социальных проектов; планирования организационной карьерой, управления карьерными траекториями, индивидуального управления карьерой;
- сформировать навыки эффективных коммуникаций, принятия ответственности и оценки управленческих решений в процессах организации управления деловой карьерой.

**Содержание дисциплины**

Тема 1 Содержание и особенности социального управления

Тема 2 Организация, как объект социального управления

Тема 3 Этика и социальная ответственность организации

Тема 4 Планирование карьерных процессов в организации

Тема 5 Управление карьерными траекториями

Тема 6 Индивидуальное управление карьерой

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Кадровое обеспечение организации»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Управление человеческим капиталом»**  
**очная, очно-заочная форма обучения, 2021 год набора**

К основным **целям** освоения дисциплины «Кадровое обеспечение организации» следует отнести:

- изучение теоретических и практических навыков о системе управления персоналом;
- освоение компетенций, необходимых в профессиональной деятельности;
- подготовка студентов к деятельности в соответствии с квалификационной характеристикой магистра по направлению, в том числе понимание механизмов управления персоналом и развитие практических навыков и компетенций по работе в данной области.

К основным **задачам** освоения дисциплины «Кадровое обеспечение организации» следует отнести:

- формирование представления о профессиональной деятельности в области управления персоналом;
- изучение основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом;
- формирование способности у студентов трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью
- развитие навыков у студентов разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда.

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Управление персоналом технологических производств

Тема 2. Методы отбора персонала

Тема 3. Анализ и оценка заявительных документов при отборе персонала.

Тема 4. Отбор персонала с помощью собеседования

Тема 5. Отбор персонала с помощью тестов и профессионального испытания

Тема 6. Управление адаптацией персонала

Тема 7. Определение потребности в обучении персонала

Тема 8. Цели и методы обучения персонала. Оценка эффективности обучения

Тема 9. Система оценки результатов деятельности и поведения персонала

Тема 10. Показатели и методы оценки результатов деятельности и поведения персонала

Тема 11. Управление карьерой

Тема 12. Затраты на персонал организации

Тема 13. Бюджетирование затрат на персонал технологических производств

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Конкурентоспособность человеческого капитала»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Управление человеческим капиталом»**  
**очная, очно-заочная форма обучения, 2021 год набора**

**Цель** изучения дисциплины: сформировать комплекс знаний, умений и навыков исследования рынка труда и поведения его субъектов, для грамотной оценки кадровой конкурентоспособности организации и разработки и реализации стратегических решений по ее повышению в современных условиях.

**Задачи** изучения дисциплины:

- получить знания о механизме функционирования рынка труда, поведении его субъектов;
- приобрести умения и навыки анализа рынка труда, проведения маркетинговых исследований рынка труда;
- выработать навыки анализа конкурентоспособности организаций-работодателей на рынке труда;
- сформировать и развить практические навыки разработки стратегии повышения кадровой конкурентоспособности.

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Основы управления кадровой конкурентоспособностью

Тема 2. Сегментация рынка труда

Тема 3. Исследование поведения потенциального коллектива исполнителей на рынке труда

Тема 4. Методы исследования и оценки привлекательности работодателя на внешнем

Тема 5. Методы исследования и оценки конкурентоспособности работодателя на внутреннем рынке труда

Тема 6. Стратегические решения по повышению кадровой конкурентоспособности

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Организационное поведение и качество труда»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Управление человеческим капиталом»**  
**очная, очно-заочная форма обучения, 2021 год набора**

**Цель** изучения дисциплины:

- формирование у обучающихся комплексных знаний о возникновении и состоянии специфики организационного поведения в России и за рубежом;
- формирование навыков по организации и использованию закономерностей поведения рабочей группы и организационной среды с точки зрения перспективного развития организации.

**Задачи** изучения дисциплины:

- знакомство с основным понятийным аппаратом дисциплины «Организационное поведение и качество труда»;
- формирование базисных представлений о роли и назначении организационного поведения в социально экономических аспектах развития организации, в частности в российских компаниях;
- изучение структуры организационного поведения с точки зрения микро-, мезо-и макроструктуры;
- проведение анализа технологии организации работы рабочей группы;
- изучение методов работы с персоналом;
- получение навыков использования конкретных методик по работе с кадрами;
- раскрытие этические аспекты работы с персоналом;
- изучение типологии организаций по их поведенческой направленности.

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Введение в Организационное поведение и культуру труда

Тема 2. Характеристики личности

Тема 3. Управление мотивацией

Тема 4. Характеристики групп

Тема 5. Групповое принятие решений

Тема 6. Лидерство

Тема 7. Характеристики организаций

Тема 8. Власть и политический контекст организаций

Тема 9. Окружающая среда организаций

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Технологии фасилитации и коучинга»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Управление человеческим капиталом»**  
**очная, очно-заочная форма обучения, 2021 год набора**

**Цель** изучения дисциплины: сформировать комплекс знаний, умений и навыков исследования рынка труда и поведения его субъектов, для грамотной оценки кадровой конкурентоспособности организации и разработки и реализации стратегических решений по ее повышению в современных условиях.

Задачи изучения дисциплины:

- получить знания о механизмах фасилитации и коучинга;
- приобрести умения и навыки анализа рынка труда, проведения маркетинговых исследований рынка труда;
- выработать навыки анализа конкурентоспособности организаций-работодателей на рынке труда;
- сформировать и развить практические навыки разработки стратегии повышения кадровой конкурентоспособности.

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Основы фасилитации и коучинга

Тема 2. Сегментация рынка труда

Тема 3. Исследование поведения потенциального коллектива исполнителей на рынке труда

Тема 4. Методы исследования и оценки привлекательности работодателя на внешнем рынке труда

Тема 5. Методы исследования и оценки конкурентоспособности работодателя на внутреннем рынке труда

Тема 6. Стратегические решения по повышению кадровой конкурентоспособности

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Технологии привлечения и отбора кадров»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Управление человеческим капиталом»**  
**очная, очно-заочная форма обучения, 2021 год набора**

**Цели** изучения дисциплины:

- формирование у обучающихся знаний о методах и методиках набора и отбора персонала в современных организациях и практических навыков их применения;
- ознакомление с методами анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала.

**Задачи** изучения дисциплины:

- формирование основ знаний о технологиях и методиках поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой;
- освоение основных методов подбора, применяемых в практике;
- освоение компетентностного подхода при создании программ подбора;
- знакомство с требованиями к личности специалиста, осуществляющего разработку и реализацию программ подбора;
- формирование навыков оценки уровня привлекательности организации как работодателя для потенциальных работников.

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Определение потребности в персонале

Тема 2. Имидж организации и его использование при наборе и отборе персонала

Тема 3. Управление поведением кандидата

Тема 4. Источники и методы привлечения персонала

Тема 5. Информационное обеспечение процесса отбора и найма

Тема 6. Оценка кандидатов на вакантную должность

Тема 7. Регулирование механизма отбора и найма персонала



**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Управление мотивацией персонала»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Управление человеческим капиталом»**  
**очная, очно-заочная форма обучения, 2021 год набора**

**Цель** изучения дисциплины:

- формирование у обучающихся видения целостной системы принципов и методов мотивации персонала;
- обучение технологии разработки систем стимулирования в организации;
- подготовка обучающихся к деятельности в соответствии с квалификационной характеристикой магистра по направлению «Управление качеством» в том числе формирование умений построения систем мотивации и стимулирования персонала.

**Задачи** изучения дисциплины:

- усвоение обучающимися теоретических и методологических основ мотивации персонала, эволюции подходов к мотивации трудовой деятельности;
- овладение современными методами мотивации персонала;
- уяснение специфики стимулирования в российских организациях;
- приобретение обучающимися практических навыков в области разработки и оценки эффективности системы мотивации и стимулирования.

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Сущность мотивации и стимулирования труда

Тема 2. Теоретические основы мотивации труда

Тема 3. Концепция личных издержек

Тема 4. Формы мотивации труда: материальное стимулирование труда

Тема 5. Формы мотивации труда: нематериальное стимулирование труда

Тема 6. Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени

Тема 7. Правовые основы стимулирования труда

Тема 8. Создание системы мотивации труда