

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Ястребов Олег Александрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 03.06.2022 11:00:08  
Уникальный программный ключ:  
ca953a0120d891083f939673070e41a9816ae28a

Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет дружбы народов»**

## **АННОТАЦИИ ДИСЦИПЛИН (МОДУЛЕЙ) ОП ВО**

**Изучение дисциплин ведется в рамках освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОП ВО)**

**«Управление персоналом в кросс культурной среде»**

---

(наименование (профиль/специализация) ОП ВО)

**реализуемой по направлению подготовки/специальности:**

**38.04.03 «Управление персоналом»**

---

(код и наименование направления подготовки/специальности)

**2022 г.**

Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

<b>Наименование дисциплины</b>	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях
<b>Объём дисциплины</b>	<b>3 ЗЕ (108 час.)</b>
<b>Краткое содержание дисциплины</b>	
<b>Название разделов (тем) дисциплины</b>	<b>Краткое содержание разделов (тем) дисциплины:</b>
Модуль 1. Методологические основы теории управления персоналом в международных организациях	<p>Эволюция объекта и предмета управления персоналом как науки. Классические теории управления персоналом: научная теория Ф. Тейлора, административная теория А. Файоля, теории Г. Эмерсона, Л. Урвика, М. Вебера, Г. Форда и др. Теории человеческих отношений Э. Мэйо, К. Арджериса, Р. Ликарда, Р. Блейка и др. Теории человеческих ресурсов А. Маслоу, Ф. Герцберга, М. Макгрегора и др. Сущность философии управления персоналом. Английская философия управления персоналом. Американская философия управления персоналом. Японская философия управления персоналом. Российская философия управления персоналом. Трактровка понятий «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами», «кадровый менеджмент». Методы, принципы, функции управления персоналом как науки. Основные проблемы науки. Место «Управления персоналом» в системе научного познания. Концепция управления персоналом: методология, система, технология. Экономическая, организационная и социальная парадигмы управления персоналом. Ролевая структура деятельности менеджера по управлению человеческими ресурсами. Государственная система управления трудовыми ресурсами. Государственное регулирование рынка труда. Государственная система управления трудовыми ресурсами. Определение численности трудовых ресурсов. Модели социального партнерства и их развитие в зарубежных странах и России. Органы социального партнерства и их функционирование. Государственная кадровая политика. Государственная политика в области занятости. Правовое обеспечение системы управления персоналом: Конституция РФ, Трудовой Кодекс, постановления Правительства РФ. Международные рекомендации по управлению трудовой деятельностью Международной организации труда. Международная классификация занятий. Классификация и общая характеристика нормативно- методических документов. Нормативные документы, регламентирующие разделение труда в организации: Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, Общероссийский классификатор занятий, Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Внутренние нормативно- методические документы: Положение или Устав, положения о структурных подразделениях, штатное расписание, должностные инструкции. Организационно-методические документы: Положение о найме, Положение о работе с резервом, Положение об аттестации и др.</p>

Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

<p>Модуль 2 Управление персоналом как система</p>	<p>Системный подход к организации управления персоналом. Сущность, цели и функции системы управления персоналом. Основные элементы системы управления персоналом: субъект управления, объект управления, уровни управления. Классификация систем управления персоналом. Функциональные подсистемы системы управления персоналом: линейного руководства, планирования и маркетинга персонала, управления наймом и учетом персонала, управление трудовыми отношениями, соответствующих условий труда, управления развитием персонала, управления мотивацией поведения персонала, управления социальным развитием, развития организационной структуры управления, правового обеспечения, информационного обеспечения. Взаимосвязь подсистем работы с персоналом. Современные проблемы формирования системы управления персоналом. Механизмы управления персоналом и механизмы управления развитием персонала. Принципы и методы построения системы управления персоналом. Методы управления персоналом, их сущность и тенденции развития. Характеристики основных способов административного воздействия. Роль организационных и распорядительных методов работы с персоналом. Экономические методы как способ осуществления управляющих воздействий на персонал, их характеристика. Позитивные и негативные последствия экономических методов. Характеристика социально-психологических методов управления персоналом, последствия их использования. Культура применения методов управления. Закономерности управления персоналом. Принципы управления персоналом. Административные методы управления персоналом. Экономические методы управления персоналом. Социально-психологические методы управления персоналом</p>
---	--

<p><b>Наименование дисциплины</b></p>	<p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт</p>
<p><b>Объем дисциплины</b></p>	<p><b>4 ЗЕ (144 час.)</b></p>
<p align="center"><b>Краткое содержание дисциплины</b></p>	
<p><b>Название разделов (тем) дисциплины</b></p>	<p><b>Краткое содержание разделов (тем) дисциплины:</b></p>
<p>1.Кадровый менеджмент на предприятиях: зарубежная и российская практика.</p>	<p>Кадровая политика и кадровая стратегия как элементы эффективного кадрового менеджмента на современном предприятии. Разработка кадровой политики и кадровой стратегии. Оценка состояния системы управления человеческими ресурсами на предприятии и определение приоритетных направлений для развития.</p>
<p>2.Управление человеческими ресурсами: основные понятия</p>	<p>Аспекты, характеризующие смысловую версию УЧР. Три уровня системы УЧР: архитектура системы, варианты альтернативной политики, процессы и практика Основные цели, задачи, функции управления человеческими ресурсами</p>

Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

3. Технология поиска, подбора и система найма и адаптации персонала	Оценка потребности в персонале; Технология поиска и отбора кандидатов; Первичная диагностика и отбор кандидатов; Источники привлечения кандидатов; Формула успешного найма; Основные цели адаптации новых сотрудников; Этапы адаптации Программа адаптации. Итоги прохождения периода адаптации
4. Мотивация, как условие эффективности процесса использования человеческих ресурсов	Требования к построению системы мотивации; Принципы мотивации персонала; Материальная мотивация: современный подход; Система нематериальной мотивации персонала
5. Развитие персонала, организация персонального и должностного роста	Разработка программ обучения и программ развития для различных категорий персонала. Виды и формы обучения. Обучение на рабочем месте. Обучение за пределами рабочего места. Показатели и критерии оценки эффективности обучения. Карьера, ее сущность и виды. Горизонтальная и вертикальная карьера. Моделирование карьеры как элемент мотивации к труду. Выбор подходящего типа карьеры для различных категорий работников по конкретному предприятию. Анализ технологий, инструментария УЧР в XXI в Коучинг, моббинг, аутсорсинг, тимбилдинг и т. д.
6. Зарубежный опыт работы с персоналом	Эффективность использования в современном мире, управлении организацией и т. д.

<b>Наименование дисциплины</b>	<i>Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде</i>
<b>Объём дисциплины</b>	<b>3 ЗЕ (108 часа)</b>
<b>Краткое содержание дисциплины</b>	
<b>Название разделов дисциплины</b>	<b>Краткое содержание тем дисциплины:</b>

Раздел 1. Теоретические основы развития персонала	Тема 1. Понятие и виды профессионального развития Тема 2. Оценка потребности, мотивация и стимулирование профессионального развития
Раздел 2. Методология развития персонала в современном менеджменте	Тема 3. Виды, формы и технологии обучения персонала Тема 4. Карьера как способ развития персонала.

Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

<b>Наименование дисциплины</b>		Иностранный язык делового и профессионального общения
<b>Объём дисциплины</b>		<b>6 ЗЕ (216 час.)</b>
<b>Краткое содержание дисциплины</b>		
<b>Название разделов (тем) дисциплины</b>		<b>Краткое содержание разделов (тем) дисциплины:</b>
Иностранный язык профессионального общения	<p>На данном этапе осуществляется развитие навыков и умений иноязычной коммуникации на иностранном языке профессионального общения.</p> <p><i>Содержание обучения</i> определяется сферами и ситуациями общения, отображенными в базовых учебниках соответствующих уровней. Примерное содержание обучения на 3 этапе обучения определяется тематическим содержанием базового учебника, а также выбранных преподавателем материалов и охватывает следующую тематику:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Инновационный путь развития экономики</li> <li>• Теоретические основы инноваций</li> <li>• Инвестиции в инновационном процессе</li> <li>• Анализ эффективности инноваций</li> <li>• Управление рисками в инновационном процессе и т.д.</li> </ul>	
Лексика	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Развитие лексических навыков продолжается в рамках профессионально-производственной, официально-деловой, учебной и общенаучной сфер. Общий объем лексического минимума – 4000–6000 единиц, из них до 5000 единиц продуктивно;</li> <li>• развитие навыков словообразования;</li> <li>• расширение словарного запаса студентов за счет устойчивых словосочетаний, синонимов, антонимов современного иностранного языка профессионального общения.</li> </ul>	

<b>Наименование дисциплины</b>		<b>HR-аналитика</b>
<b>Объём дисциплины</b>		<b>4 ЗЕ ( 144 час.)</b>
<b>Краткое содержание дисциплины</b>		
<b>Название разделов (тем) дисциплины</b>		<b>Краткое содержание разделов (тем) дисциплины:</b>
Тема Организационно-методические основы анализа персонала организации	<p>Цель, задачи, предмет и содержание курса «HR-аналитика». Понятие «персонал» и «кадры». Трудовой потенциал работника: психофизиологический, квалификационный, личностный. Основные концепции, понятия, этапы развития аналитики персонала: принципы, направления, модели, виды. Информационная база о персонале и способы её получения. Роль социологических исследований в получении достоверной информации. Методология и методика проведения социологических исследований в области управления персоналом. Аналитика персонала как импульс совершенствования организации в области управления персоналом. Организационно-методические основы аналитики персонала. Сущность, цели, задачи, объект и предмет аналитики. Аналитика: основные цели. Организация и информационное обеспечение аналитики. Принципы аналитики. Место аналитики в системе управления персоналом. Инструментарий проведения аналитики персонала. Последовательность проведения анализа. Оценка эффективности анализа.</p>	

Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

<p>Тема 2 Роль HR-аналитики в процессах управления персоналом</p>	<p>HR-аналитика сегодня. Определение HR-аналитики. Мировые тренды в области HR-аналитики. Использование HR-аналитики в процессах управления персоналом. Важность применения HR-аналитики. Зарубежные практики применения HR-аналитики. Становление HR-партнерства при помощи HR-аналитики. Навыки HR, необходимые для использования HR-аналитики. Digital-грамотность HR. Методы изучения основных проблем эффективного использования персонала: исследовательские подходы, инструментарий проведения аналитики. Совершенствование системы управления персоналом организации по результатам анализа.</p>
<p>Тема 3 Технологии применения HR-анализа. HR-метрики. Big Data.</p>	<p>Современные исследования по применению HR-аналитики. Проблемы автоматизации процессов HR. Готовность компаний и организаций развивать направление HR-аналитики. HR-трансформация в процессе развития HR-аналитики. Технологии HR-анализа. Определение HR-метрик. Наиболее распространённые HR-метрики. Критерии выбора HR-метрик. ROI как универсальный инструмент HR-аналитики. Примеры использования HR-метрик. Интерпретация данных HR-аналитики. Понятие Big Data. Применение технологии Big Data в HR.</p>
<p>Тема 4 Ключевые показатели эффективности в процессе HR-анализа.</p>	<p>Понятие «KPI». Связь KPI с HR-аналитикой. Построение бюджета на персонал. Финансовая отдача от расходов на персонал. Производительность труда. Анализ производительности труда: уровня и динамики, факторов и резервов роста производительности труда; соотношения темпов изменения производительности труда и его оплаты. Анализ социального развития: формирования и использования фонда социального развития организации и выплат социального характера. Экономико-математические методы и модели анализа трудовых показателей, их использование в аудите персонала. Приёмы анализа: дифференциальный; цепных подстановок; абсолютных разниц; относительных разниц; приращения факторов, логарифмический, интегральный, индексный, экспертных оценок. Формулировка цели построения модели, выбор критериев экономической эффективности: максимальная выработка; максимальная прибыль, минимальные затраты труда (численность персонала, рабочее время). Выбор критериев социальной эффективности: качество трудовой жизни, трудовой доход, заработная плата, социальные выплаты. Текучесть кадров. Уровень абсентизма. Удовлетворенность сотрудников работой. Эффективность подбора и найма. Эффективность обучения.</p>
<p>Тема 5 Основные тенденции применения HR-аналитики.</p>	<p>Тенденции отечественные и зарубежные 2020-2021 годов по использованию HR-аналитики. Аналитические технологии в программах ERP. Примеры использования HR-аналитики для: обеспечения эффективности продаж; улучшения системы подбора и найма; удержания персонала; исключения рисков несоответствия сотрудников нормам, правилам; развития корпоративной культуры</p>
<p>Тема 6 Служба аналитики. Перспективы развития HR-аналитики.</p>	<p>Служба аналитики: цели, задачи, принципы построения, функции. Критерии оценки эффективности работы служб управления персоналом. Направления анализа качества управления персоналом. Роль аудита служб управления персоналом в повышении эффективности управления. Проведение аудита. Основные направления, цели и задачи. Применение результатов аудита персонала для HR-аналитики. Прогнозы развития HR-аналитики. Стимулы роста HR-аналитики. Сосредоточение на бизнес-приоритетах. Инвестиции в HR-аналитику. Их цели и задачи. Построение команды аналитиков. Определение их профессиональных качеств и обязанностей. Условия для создания успешной системы HR-аналитики в организации.</p>

Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

<b>Наименование дисциплины</b>	<b><i>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</i></b>
<b>Объём дисциплины</b>	<b>3 ЗЕ (108 час.)</b>
<b>Краткое содержание дисциплины</b>	
<b>Название разделов (тем) дисциплины</b>	<b>Краткое содержание разделов (тем) дисциплины:</b>
<b>Тема 1.</b> Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	Классические и современные теории трудовой мотивации. Роль условий труда персонала и оптимального режима работы для внутренней мотивации персонала. Содержание теорий мотивации А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Альдерфера и Д. МакКлелланда о соотношении и иерархии материальных и духовных потребностей. Процессуальные теории мотивации К.Левина, В.Х. Врумма и Д. Аткинсона, Л. Портера и Э. Лоулера, С. Адамса, Д. Мак-Грегора, Б. Скиннера и др. о разнообразии интересов, ожиданий и ценностных установок. Взаимосвязь теории мотивации и практики управления людьми в организации.
<b>Тема 2.</b> Структура, функции и механизм трудовой мотивации.	Психологические аспекты и особенности мотивационного процесса. Система и структура мотивации. Сущность механизма мотивации труда. Ресурсы мотивации. Психологический и социальный механизмы мотивации. Субъективный процесс мотивации. Ценности и установки, их влияние на мотивацию трудовой деятельности. Классификация мотивов по содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной целенаправленности, силе и проявлению и другим признакам. Взаимосвязь потребностей, интересов, ценностей и установок в мотивационном процессе. Мотивационное ядро личности и организации. Мотивационный профиль персонала организации.
<b>Тема 3.</b> Модели управления мотивацией в организациях	Моделирование как метод управления в социальных системах. Принципы моделирования. Базовая модель мотивации, ее компоненты. Основные требования к управлению трудовой мотивацией: оценка мотивов и потребностей профессиональной деятельности. Изучение структуры мотивации с целью ее совершенствования. Алгоритм разработки модели управления мотивацией трудовой деятельности
<b>Тема 4.</b> Корпоративные системы мотивации и стимулирования труда	Мотивация и стимулирование труда как важнейшая функция управления персоналом современных корпораций. Компенсационная политика компаний. Современные практики разработки систем мотивации и стимулирования труда персонала на основе сбалансированной системы показателей результатов труда. Корпоративные стандарты стимулирования труда. Социальная ответственность бизнеса и политика формирования приверженности персонала на основе справедливой системы стимулирования

Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

<p><b>Тема 5.</b> Управление деструктивной мотивацией Понятие и виды деструктивной мотивации.</p>	<p>Мотивация и демотивация. Микрополитика в организации и микрополитическая мотивация как результат сопоставления различных моделей реализации личных интересов работников организации. Факторы микрополитической мотивации: личностные и ситуационные. Механизм формирования микрополитической мотивации в организации. Издержки деструктивной мотивации. Пути профилактики и ослабления микрополитической мотивации в организации</p>
<p><b>Тема 6.</b> Диагностика систем мотивации и методы измерения удовлетворенности трудом персонала</p>	<p>Диагностический инструментарий оценки мотивации. Формы и методы оценки эффективности систем мотивации в организациях. Мотивационный аудит как технология анализа, оценки и оптимизации систем мотивации и стимулирования труда персонала. Цели и задачи мотивационного аудита: оценка системы мотивации персонала и взаимосвязей между уровнями управления персоналом в организации; оценка мотивационного потенциала персонала организации (выявление мотивационного профиля); определение соответствия действующей системы мотивации мотивационным ресурсам и стратегии организации; выработка практических рекомендаций</p>

<p><b>Наименование дисциплины</b></p>	<p>Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика</p>
<p><b>Объем дисциплины</b></p>	<p><b>3 ЗЕ ( 108 час.)</b></p>
<p align="center"><b>Краткое содержание дисциплины</b></p>	
<p><b>Название разделов (тем) дисциплины</b></p>	<p><b>Краткое содержание разделов (тем) дисциплины:</b></p>
<p>Модуль 1 . Рекрутмент как современный подход к подбору персонала</p>	<p><i><b>Тема 1. Рекрутмент в системе управления персоналом организации.</b></i>          Сущность и содержание понятия «рекрутмент». Внешний и внутренний рекрутмент. Сравнительный анализ отечественной и зарубежной рекрутинговых практик.  <i><b>Тема 2. Найм персонала как маркетинговая программа.</b></i>          Маркетинг найма. Маркетинговые технологии в рекрутменте. Разработка маркетинговых программ. Изучение рынка труда, конкурентный анализ работодателей, позиционирование вакансии, разработка стратегии подбора.  <i><b>Тема 3. Технологии и инструменты классического рекрутмента.</b></i>          Привлечение персонала в организацию: основные этапы набора и отбора персонала, их характеристика. Подходы к разработке политики набора персонала. Составление должностных инструкций. Основные подходы к формулированию требований к кандидатам. Сравнительная характеристика источников набора персонала. Принципы привлечения персонала. Проектирование системы отбора кандидатов. Основные источники информации для предварительного отбора кандидатов.  <i><b>Тема 4. Ключевые показатели эффективности рекрутмента.</b></i>          Сущность и классификация ключевых показателей эффективности (KPI). Основные подходы и принципы формирования системы подбора персонала на основе KPI. Характеристика и методика расчета основных ключевых показателей эффективности процесса рекрутинга персонала.</p>



Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

<p>Модуль 2. Современные технологии и инструменты рекрутмента</p>	<p><b>Тема 5. Массовый рекрутмент.</b> Сущность и назначение массового рекрумента. Характеристика методов массового рекрутмента. Особенности подбора персонала на вахту. Транзит рабочей силы.</p> <p><b>Тема 6. Аутсорсинг как направление рекрутмента.</b> Понятие и виды аутсорсинга персонала. Особенности подбора временного персонала. Лизинг персонала. Особенности заключения трудового договора при использовании лизинга персонала, формирование лизингового штата, преимущества и недостатки лизинга персонала.</p> <p><b>Тема 7. Поиск и подбор молодых специалистов и выпускников вузов.</b> Разработка программ набора молодых специалистов - Graduate Recruitment Program (GRP). Стажировка. Работа с кадровым резервом.</p> <p><b>Тема 8. Подбор руководителей высшего звена управления и межстрановой поиск.</b> Технология Executive search, особенности и область применения. Поиск талантов как новое направление рекрутмента - Talents search (Talents hunting). Board search- формирование или доукомплектование совета директоров. Технология и особенности хедхантинга (headhunting): отечественная и зарубежная практика. Cross-country search- межстрановой поиск персонала</p>
---	---

<p><b>Наименование дисциплины</b></p>	<p><b><i>Кросс-культурный менеджмент</i></b></p>
<p><b>Объём дисциплины</b></p>	<p><b>3 ЗЕ (108 часа)</b></p>
<p><b>Краткое содержание дисциплины</b></p>	
<p><b>Название разделов дисциплины</b></p>	<p><b>Краткое содержание тем дисциплины:</b></p>
<p>Раздел 1. Общая теория кросс-культурного менеджмента</p>	<p>Тема 1. Введение в дисциплину. Основные понятия кросс-культурного менеджмента Тема 2. Кросс-культурный шок</p>
<p>Раздел 2. Культура и ее значение в кросс-культурном менеджменте</p>	<p>Тема 3. Понятие культуры и уровни ее изучения Тема 4. Основные параметры культуры и их характеристики Тема 5. Модели анализа культуры</p>
<p>Раздел 3. Практические аспекты кросс-культурного менеджмента</p>	<p>Тема 6. Воздействие национальной культуры на систему управления компанией Тема 7. Алгоритм анализа и решения кросс-культурных конфликтов</p>

Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

<b>Наименование дисциплины</b>	Кадровая безопасность и охрана труда
<b>Объём дисциплины</b>	<b>4 ЗЕ ( 144 час.)</b>
<b>Краткое содержание дисциплины</b>	
<b>Название разделов (тем) дисциплины</b>	<b>Краткое содержание разделов (тем) дисциплины:</b>
Раздел 1 Кадровая безопасность	<p>Кадровая безопасность организации как объект управления Необходимость обеспечения кадровой безопасности. Цели, задачи обеспечения кадровой безопасности. Субъекты, объекты обеспечения кадровой безопасности. Классификация возможных угроз кадровой безопасности и методов противодействия им. Особенности обеспечения кадровой безопасности организаций. Понятие, типы стратегий обеспечения кадровой безопасности. Факторы, влияющие на выбор стратегии. Стратегия упреждающего противодействия угрозам. Стратегия пассивной защиты от угроз. Стратегия адекватного ответа на угрозы. Стратегические цели и приоритеты, снижающие кадровую безопасность организации. Политика обеспечения кадровой безопасности.</p> <p>Порядок проведения «проверочных» мероприятий с кандидатами для работы в компании Сбор и проверка информации о кандидатах на работу в компанию. Оформление «согласия» на сбор персональных данных. Возможность использования субъектов детективной деятельности для сбора информации. Состав проверяемой информации о кандидате. Порядок анализа резюме. Анкеты для кандидатов на работу. Официальные источники по сбору информации. Использование информационных ресурсов Интернет для сбора информации о кандидате на работу в компанию. Юридическое оформление отказа в приеме на работу. «Растровые признаки опасности» у кандидата на работу. Формирование модели потенциального правонарушителя, применительно к различным должностям. Особенности приема отдельных категорий персонала (топ-менеджеры, лица, назначаемые на должности, связанные с мошенническими рисками и т.д.) Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности. Подходы к формированию оценочных критериев безопасности персонала организации. Показатели, характеризующие состояние кадровой безопасности на региональном, корпоративном и индивидуальном уровне</p>
Раздел 2 Охрана труда	<p>Управление безопасностью организации Принципы построения системы обеспечения корпоративной безопасности. Управление рисками в охране и безопасности труда Охрана труда женщин и молодежи. Льготы и компенсации по условиям труда этим категориям работающих. Организационная работа по созданию здоровых и безопасных условий труда. Затраты на охрану труда. Затраты на обеспечение работников теплой спецодеждой и обувью по климатическим поясам, индивидуальными средствами защиты, гигиеническими средствами, льготным питанием. Планирование мероприятий по охране труда. Федеральная и государственная инспекции труда в субъекте РФ. Ответственность за нарушение требований охраны труда. Система организации проведения специальной оценки условий труда в РФ.</p>

Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

	<p>Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов. Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.</p> <p>Исследования (испытания) измерения вредных и (или) опасных производственных факторов. Отнесение условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда по результатам проведения исследования (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов.</p> <p>Результаты проведения специальной оценки условий труда.</p>
--	--

<b>Наименование дисциплины</b>	Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом
<b>Объём дисциплины</b>	<b>2 ЗЕ ( 72 час.)</b>
<b>Краткое содержание дисциплины</b>	
<b>Название разделов (тем) дисциплины</b>	<b>Краткое содержание разделов (тем) дисциплины:</b>
<b>Раздел 1</b> Понятие, предмет, источники, субъекты трудового права	Тема 1. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений Тема 2 Соотношение трудового права с кадровой работой
<b>Раздел 2.</b> Соотношение трудового права с кадровой работой	Тема 3. Трудовой договор Тема 4. Материальная ответственность сторон трудового договора Тема 5. Заработная плата
<b>Раздел 3.</b> Трудовой распорядок, дисциплина труда	Тема 6. Рабочее время и время отдыха. Отпуска
<b>Раздел 4.</b> Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	Тема 7. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников
<b>Раздел 5.</b> Охрана труда и обеспечение безопасности деятельности персонала	Тема 8. Охрана труда и обеспечение безопасности деятельности персонала Тема 9. Социальное партнерство в сфере труда Тема 10. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержание нормы трудового права

<b>Наименование дисциплины</b>	<b><i>Управление талантами</i></b>
<b>Объём дисциплины</b>	<b>3 ЗЕ (108 часа)</b>
<b>Краткое содержание дисциплины</b>	
<b>Название разделов дисциплины</b>	<b>Краткое содержание тем дисциплины:</b>
Раздел 1. Теоретические основы управления талантами в организации	Тема 1. Феномен таланта в социологии и психологии Тема 2. Основы управления талантами в менеджменте

Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

Раздел 2. Методологические аспекты управления талантами в организации	Тема 3. Технологии привлечения и выявления потенциально талантливых сотрудников. Тема 4. Методы управления талантами в современной компании
Раздел 3. Практические аспекты управления талантами в современных компаниях	Тема 5. Управление талантами в российских компаниях Тема 6. Практика управления талантами в зарубежных компаниях

<b>Наименование дисциплины</b>	Теория личности: психология, лидерство, работа в команде
<b>Объём дисциплины</b>	<b>3 ЗЕ ( 108 час.)</b>
<b>Краткое содержание дисциплины</b>	
<b>Название разделов (тем) дисциплины</b>	<b>Краткое содержание разделов (тем) дисциплины:</b>
<b>Раздел 1. Психология личности</b>	Тема 1. Личность как предмет психологического познания. Тема 2. Индивидуальные психологические свойства и особенности личности. Тема 3. Теории личности в психологии
<b>Раздел 2. Психология лидерства</b>	Тема 4. Структура лидерства Тема 5. Механизмы и динамика Лидерства Тема 6. Лидерство и групповой процесс
<b>Раздел 3. Психологические аспекты работы в команде</b>	Тема 7. Социально-психологические основы командообразования Тема 8. Принятие решений и конфликты в команде

Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

<b>Наименование дисциплины</b>	Стратегическое управления персоналом в международных компаниях
<b>Объем дисциплины</b>	<b>3 ЗЕ (108 час.)</b>
<b>Краткое содержание дисциплины</b>	
<b>Название разделов (тем) дисциплины</b>	<b>Краткое содержание разделов (тем) дисциплины:</b>
Тема 1. Стратегия управления персоналом как составляющая стратегии международной организации	Условия и этапы разработки стратегии управления персоналом. Факторы внутренней и внешней среды международной компании в стратегии управления персоналом. Стратегии управления межкультурными различиями. Стратегия игнорирования межкультурных различий. Стратегия минимизации межкультурных различий. Стратегия максимального использования межкультурных различий. Стратегия формирования трудовых отношений.
Модели стратегического управления персоналом в международных компаниях	Критерии выбора стратегии управления персоналом и ее составляющие. Учет национального фактора в международном бизнесе. Классификация отношений материнской и дочерними компаниями. Субъект и объект стратегии управления персоналом.
Система стратегии управления персоналом	Использование инструментов PEST и SWOT для стратегического анализа кадровой среды. Этапы реализации стратегии управления персоналом.
Стратегические изменения	Роль менеджера в процессе стратегических преобразований. Меры по устранению сопротивляемости стратегическим изменениям в международных организациях.
Командообразование как важнейший фактор в стратегии управления персоналом	Создание управленческой команды в ходе выполнения стратегии. Компетентность работников службы кадрового управления.

<b>Наименование дисциплины</b>	Кадровая политика организации
<b>Объем дисциплины</b>	<b>3 ЗЕ ( 108 час.)</b>
<b>Краткое содержание дисциплины</b>	
<b>Название разделов (тем) дисциплины</b>	<b>Краткое содержание разделов (тем) дисциплины:</b>
Кадровая политика как теория и учебная дисциплина	Понятие государственной и муниципальной кадровой политики, ее роль и место в общественной жизни.

Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

<p>Реализация государственной кадровой политики: цели, содержание, принципы. Механизм реализации государственной кадровой политики</p>	<p>Стратегии развития человеческих ресурсов. Кадровая политика современной организации. Управление персоналом и стратегия организации.</p> <p>Система управления кадрами в государственном органе. Кадровые службы в системе государственного управления: эволюция, структура и статус. Изменение места и роли кадровых служб в системе управления персоналом государственного органа.</p>
<p>Региональная кадровая политика: цели, задачи, принципы и механизмы</p>	<p>Задачи формирования эффективной системы муниципального управления. Система органов местного самоуправления. Потребность в кадровом обеспечении муниципальных органов. Проблемы кадрового обеспечения органов муниципального управления. Современные требования к кадрам в системе муниципального управления.</p> <p>Соотношение государственной и региональной кадровой политики</p>
<p>Современные социально-демографические процессы как объект государственной кадровой политики</p>	<p>Система демографических показателей. Социально-демографическая ситуация в Российской Федерации за последнее десятилетие. Демографические и кадровые процессы и тенденции в мире, в России, в Саратовской области.</p> <p>Основные социально-демографические проблемы и пути их разрешения. Степень и возможности влияния государства на демографические и кадровые процессы в Российской Федерации.</p>
<p>Технологии государственной и региональной кадровой политики</p>	<p>Привлечение и набор персонала на государственную службу. Методы внешнего и внутреннего набора.</p> <p>Отбор персонала. Основные стадии и принципы отбора персонала в государственные организации. Содержание и правила заключения трудового договора (контракта) в системе государственного управления.</p> <p>Проблемы оценки в системе государственной кадровой политики и пути ее совершенствования.</p>
<p>Кадровые стратегии и технологии в муниципальном управлении</p>	<p>Система муниципальных органов в Москве и Московской области. Должности муниципальной службы. Квалификационные требования к лицам, замещающим должности муниципальной службы. Понятие профессионализма Москвы и Московской области. Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров органов муниципального управления.</p> <p>Понятие оценки кадров и ее значение. Оценка кадрового потенциала органа муниципального управления. Аттестация. Квалификационный экзамен. Проблемы оценки кадров</p>
<p>Основные направления реализации муниципальной кадровой политики</p>	<p>Задачи развития кадрового потенциала органов местного самоуправления. Система управления кадрами в муниципальном образовании. Основные субъекты муниципальной кадровой политики.</p> <p>Основные направления развития кадровых подразделений органов муниципального управления и их связь с формированием современной системы местного самоуправления.</p> <p>Нормативно-правовое и научно-информационное обеспечение муниципальной кадровой политики. Учебно-методическое обеспечение и организационное обеспечение муниципальной кадровой политики.</p> <p>Программы кадрового обеспечения системы регионального управления.</p>
<p>Социально-демографические и кадровые процессы в</p>	<p>Основные тенденции развития социально-демографических процессов в муниципальных образованиях. Связь демографических и кадровых процессов. Основные социально-демографические проблемы и пути их решения. Возможности регулирования</p>

Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

системе регионального управления	демографических и кадровых процессов в муниципальном образовании.
Кадровое планирование. Управление профессиональной карьерой муниципальных служащих	<p>Прогнозирование персонала. Кадровое планирование, его принципы, методы и виды.</p> <p>Привлечение и набор персонала. Прием на муниципальную службу. Методы внешнего и внутреннего набора. Конкурс на замещение вакантной должности. Основные принципы и этапы отбора персонала.</p> <p>Введение в должность и его формы. Адаптация на муниципальной должности. Карьера муниципального служащего. Перемещение персонала. Карьерный рост. Прекращение муниципальной службы.</p> <p>Понятие кадрового резерва: его формирование и работа с ним.</p>
Основные направления повышения эффективности муниципальной кадровой политики в свете муниципальной реформы	<p>Кадровые процессы в органах муниципального управления в РФ: основные тенденции и направления развития. Пути, формы и методы регулирования кадровых процессов. Совершенствование муниципальной кадровой политики и проблемы реформы системы местного самоуправления.</p> <p>Основные проблемы реализации кадровой политики. Главные направления совершенствования муниципальной кадровой политики. Пути повышения эффективности муниципального управления.</p>
Основы государственной кадровой политики в Российской Федерации	<p>Цели и задачи кадровой политики на уровне города, района РФ. Система показателей уровня развития человеческих ресурсов. Оценка кадровой ситуации в районе, городе.</p> <p>Особенности и возможности государственных органов в формировании кадрового потенциала города, района. Основные проблемы и направления кадровой работы в районе, городе РФ. Определение эффективности кадровой работы городской, районной администрации.</p>

<b>Наименование дисциплины</b>	<i>Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом</i>
<b>Объем дисциплины</b>	<b>5 ЗЕ (180 час.)</b>
<b>Краткое содержание дисциплины</b>	
<b>Название разделов (тем) дисциплины</b>	<b>Краткое содержание разделов (тем) дисциплины:</b>
<b>Тема 1.</b> Роль и особенности науки как вида человеческой деятельности в современном обществе Виды научных организаций и основные этапы научно-исследовательской деятельности	<p>Понятие, содержание, цель и функции науки. Этапы становления и развития науки. Основные концепции современной науки. Формы организации и управления наукой Правовое регулирование научной деятельности. Организационные формы осуществления научно-исследовательской деятельности. Структура, цели и задачи научных организаций. Этап выявления и формулирования научных проблем в области управления. Этап разработки и реализации программы научного исследования персоналом.</p>

Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

<p><b>Тема 2.</b> Основы методологии и методики научного исследования проблем управления персоналом</p>	<p>Научное исследование и его сущность. Технология разрешения научной проблемы. Методология и методы научного исследования. Общие и специальные методы научного исследования. Современные методы исследования.</p>
<p><b>Тема 3.</b> Информационное обеспечение научно-исследовательского процесса</p>	<p>Поиск и сбор научной информации. Изучение и анализ источниковой базы исследования проблем управления персоналом. Анализа данных официальной статистики. Использование возможностей сети Internet в исследовании проблем управления персоналом.</p>
<p><b>Тема 4.</b> Планирование, организация и проведение научных исследований проблем управления персоналом</p>	<p>Планирование научного исследования. Выбор темы научного исследования. Экономическое обоснование темы научного исследования. Алгоритм научного процесса. Организационная стадия выполнения исследований.</p>
<p><b>Тема 5.</b> Оформление результатов научного исследования</p>	<p>Виды научных работ, содержащих результаты научных исследований. Правила составления и подготовки к публикации. Требования к стилю и оформлению. Сочетание научности и популярности.</p>
<p><b>Тема 6.</b> Современное развитие образования в России и за рубежом. Педагогика как наука и педагогическая деятельность</p>	<p>Характеристика системы российского образования. Сущность и содержание образования. Основные принципы образовательной политики. Структура системы образования. Сетевая форма реализации образовательных программ. Формы получения образования и формы обучения. Образовательные организации. Лица, осуществляющие образовательную деятельность. Педагогика как наука о воспитании, обучении, образовании. Обучение как компонент педагогического процесса. Педагогическая деятельность: структура, характеристики, содержание. Формы организации учебного процесса в образовательных организациях высшего образования. Педагогические технологии.</p>
<p><b>Тема 7.</b> Правовые и организационные основы педагогической деятельности Методология образовательного процесса</p>	<p>Конституционные основы образования. Правовое регулирование отношений в сфере образования. Федеральный образовательный стандарт. Федеральные государственные требования. Федеральный закон №273 «Об образовании в Российской Федерации». Нормативные правовые акты по организации образовательного процесса. Роль Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ в системе управленческого образования. Методологические основы педагогической деятельности. Компетентностный подход в обучении. Система подготовки научно-педагогических кадров. Содержание профессионального образования кадров управления. Непрерывное профессиональное образование. Современные образовательные технологии. Эффективность образовательной деятельности.</p>
<p><b>Тема 8.</b> Планирование и организация учебного процесса обучения персонала Методы и средства управления</p>	<p>Специфика учебно-воспитательного процесса. Образовательная программа и учебный план. Учебно-методическое и информационное обеспечение учебного процесса. Общие формы организации учебной деятельности. Цели образовательного процесса. Типы и виды образовательных программ. Учебно-методическое обеспечение реализации образовательных программ подготовки кадров по направлению «Управление персоналом». Инновационные технологии в</p>



Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

педагогическим процессом	профессиональном образовании государственных служащих. Управление образовательным процессом в вузе
--------------------------	--

<b>Наименование дисциплины</b>	<b><i>Инновационные технологии принятия кадровых решений</i></b>
<b>Объем дисциплины</b>	<b>3 ЗЕ (108 час.)</b>
<b>Краткое содержание дисциплины</b>	
<b>Название разделов (тем) дисциплины</b>	<b>Краткое содержание разделов (тем) дисциплины:</b>
<b>Тема 1.</b> Инновации в организациях Понятие инноваций, их классификация и специфика.	Кадровые нововведения: понятие и характеристика. Инновационный потенциал работников и его развитие. Кадровая деятельность и кадровые реформы. Критериями оценки кадровой реформы Этапами кадровой реформы Реализация кадровой реформы.
<b>Тема 2.</b> Субъекты и организационные структуры инновационных процессов (деятельности)	Государственная инновационная политика (государственное регулирование инновационных процессов). Государственные приоритеты в сфере инновационного менеджмента в кадровой работе. Типы и виды организационных структур по разработке и реализации проектов нововведений на предприятиях и организациях. Субъекты новаторской деятельности. Кадровая элита
<b>Тема 3.</b> Инновационный менеджмент в кадровой работе	Понятие, принципы, задачи, методы и функции инновационного менеджмента в кадровой работе. Функционирование кадровых систем: инновационное развитие, прогресс, регресс, стагнация, кризис, стабилизация кадровой системы
<b>Тема 4.</b> Разработка и внедрение нововведений в кадровой работе	Инновационный процесс и инновационная деятельность. Инновационный проект. Прогнозирование, стратегия, диффузия нововведений в кадровой работе. Развитие нововведений по стадиям технологии управления персоналом. Восприимчивость организации к нововведениям. Сопротивление и внедрение нововведений, сопровождение нововведений. Экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе.
<b>Тема 5.</b> Управление инновационными процессами на предприятиях и в организациях	Основные принципы и правила проведения изменений при внедрении нововведений в организациях. Инновационный подход в управлении персоналом, изменения в системе управления персоналом Инновационная культура
<b>Тема 6.</b> Аутсорсинговые технологии кадровой работы	Основные понятия кадрового аутсорсинга. Экономическая выгода кадрового аутсорсинга Аутсорсинг кадрового администрирование. Кадровый лизинг. Отбор персонала. Понятие «кадровый аутстаффинг». Развитие аутстаффинга в России и за рубежом

Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

<b>Наименование дисциплины</b>	<b>Оценка эффективности труда и управления персоналом</b>
<b>Объём дисциплины</b>	<b>3 ЗЕ (108 часа)</b>
<b>Краткое содержание дисциплины</b>	
<b>Название разделов дисциплины</b>	<b>Краткое содержание тем дисциплины:</b>
Раздел 1. Теоретические основы оценки эффективности труда персонала	Тема 1. Общие принципы оценки эффективности труда. Тема 2. Оценка эффективности индивидуального труда. Тема 3. Оценка эффективности труда управленческого персонала. Тема 4. Основы оценки эффективности работы групп и команд.
Раздел 2. Теоретико-методологические аспекты оценки эффективности системы управления персоналом	Тема 5. Особенности оценки эффективности кадровых технологий в организации. Тема 6. Оценка удовлетворенности трудом персонала в организации.

<b>Наименование дисциплины</b>	<b>Анализ работы и технология грейдинга в международных компаниях</b>
<b>Объём дисциплины</b>	<b>3 ЗЕ ( 108 час.)</b>
<b>Краткое содержание дисциплины</b>	
<b>Название разделов (тем) дисциплины</b>	<b>Краткое содержание разделов (тем) дисциплины:</b>
Тема 1. Грейдинг и должностной анализ в системе управления персоналом.	Управление персоналом и анализ работы. Управление персоналом и грейдинг
Тема 2. Изучение работ: анализ, описание и оценка	Методология анализа работ. Методика анализа работ: PAQ, CMQ, FJA, O*NET.
Тема 3. Технология грейдинга	Методы определения значимости должностей. Определение и оценка ключевых должностей. Изучение рыночной оплаты труда. Сопоставление окладов и «весов» должностей. Определение грейдов и групп грейдов. Определение размера окладов. Анализ и исправление несоответствий. Классические методы грейдинга: метод «Хэй Групп», метод «Уотсон Уайетт», метод оценки должностей компании «Кодак».
Тема 4. Компетенции и цели компании	Компетенции. Требования должности и компенсируемые факторы. Стратегии компании – источник требований к персоналу
Тема 5. Методика оценки должностей	Определение параметров должности. Использование шкалирования и балльной оценки. Методика ранжирования с использованием опросника. Методика оценки должностей на основе «личностного подхода»

Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

Тема 6. Управление поведением корпоративным	Требования должности как заявка на подбор. Аттестация – оценка компетенции и результативности сотрудника. Выводы аттестации – карьера, обучение, мотивация
---	--

<b>Наименование дисциплины</b>	Нормирование и организация труда в международных организациях
<b>Объём дисциплины</b>	<b>3 ЗЕ ( 108 час.)</b>
<b>Краткое содержание дисциплины</b>	
<b>Название разделов (тем) дисциплины</b>	<b>Краткое содержание разделов (тем) дисциплины:</b>
Тема 1. Сущность и содержание дисциплины « Нормирование и организация труда в международных организациях»	Предмет, задачи и содержание дисциплины. Современные методы организации труда, законодательные нормативные акты в области организации, нормирования и оплаты труда
Тема 2. Разделение и кооперация труда	Сущность и значение разделения и кооперации труда. Формы разделения труда. Виды кооперации труда
Тема 3. Приемы и методы труд	Методы и приемы труда. Рационализация методов и приемов труда.
Тема 4. Организация рабочих мест, ее роль в организации труда на предприятии	Виды рабочих мест. Оснащение и планировка рабочих мест. Обслуживание рабочих мест.
Тема 5. Условия труда и отдыха	Условия труда и отдыха. Оценка условий труда. Режимы труда и отдыха.
Тема 6. Изучение затрат рабочего времени	Классификация затрат рабочего времени. Методы изучения затрат рабочего времени. Хронометраж. Фотография рабочего дня. Метод моментных наблюдений
Тема 7. Расчет норм труда	Виды норм труда. Методы нормирования труда. Расчет норм труда.
Тема 8. Организация оплаты труда на предприятии	Система организации оплаты труда на предприятии. Тарифная система. Формы оплаты труда. Система премирования работников на предприятии.

<b>Наименование дисциплины</b>	<b><i>Кадровый аудит</i></b>
<b>Объём дисциплины</b>	<b>3 ЗЕ ( 108 час.)</b>
<b>Краткое содержание дисциплины</b>	
<b>Название разделов (тем) дисциплины</b>	<b>Краткое содержание разделов (тем) дисциплины:</b>
Раздел I. Теоретические основы кадрового аудита	Введение в кадровый аудит. Методология и виды кадрового аудита. Проведение кадрового аудита
Раздел II. Аудит кадрового потенциала	Основные направления аудита кадрового потенциала. Анализ численности и кадрового состава организации. Анализ трудовых показателей.

Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

Раздел III. Аудит организационной структуры управления	Основные виды организационных структур управления и принципы их формирования. Основные направления диагностики организационной структуры управления
Раздел IV. Аудит кадровых процессов	Основные направления аудита кадровых процессов. Аудит процессов формирования, развития и движения персонала. Аудит заработной платы и вознаграждений. Аудит организации труда персонала. Аудит службы управления персоналом и кадрового делопроизводства. Анализ социально-психологической обстановки в организации.

<b>Наименование дисциплины</b>	<b>Консалтинг в управлении персоналом</b>
<b>Объём дисциплины</b>	<b>3 ЗЕ ( 108 час.)</b>
<b>Краткое содержание дисциплины</b>	
<b>Название разделов (тем) дисциплины</b>	<b>Краткое содержание разделов (тем) дисциплины:</b>
Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Консалтинг в управлении персоналом»	Предмет, содержание и задачи дисциплины. Понятие консалтинга в управлении персоналом. Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в условиях рыночной экономике.
Тема 2. Понятие и содержание управленческого консалтинга.	Понятие управленческого консалтинга. Направления управленческого консалтинга. Современные подходы к их определению. Актуальность этого вида деятельности, его практический смысл, социальное и организационное значение. Управление персоналом
Тема 3. Кадровый консалтинг как направление управленческого консультирования	Сущность и содержание кадрового консалтинга. Методологические подходы к кадровому консалтингу. Цели и задачи кадрового консалтинга в зависимости от степени развития системы управления персоналом организации.
Тема 4. Структура кадрового рынка и перспективы его развития	Необходимость кадрового консалтинга в различных условиях развития бизнеса: при перестройке системы управления бизнесом с целью повышения финансовых и производственных показателей, подготовке к слиянию или поглощению, централизации или децентрализации менеджмента в целом или по отдельным направлениям деятельности
Тема 5. Содержание и процедуры консалтинга в управлении персоналом	Оптимизация системы управления персоналом как основная цель кадрового консалтинга. Основные этапы оптимизации системы управления персоналом: предварительная диагностика состояния системы управления персоналом, реорганизация подсистем управления персоналом, внедрение и сопровождение. Оптимизация организационной и функциональной структуры системы управления персоналом. Оптимизация функций управления персоналом. Оптимизация технологий управления персоналом.

Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

Тема 6. Методы и основные этапы аудита персонала	Виды аудита персонала. Методы аудита персонала. Технология аудита персонала. Основные этапы аудита: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации, оценка эффективности аудиторской проверки. Цели и содержание этапов аудита
--	--

<b>Наименование дисциплины</b>	Этика бизнеса
<b>Объём дисциплины</b>	<b>3 ЗЕ ( 108 час.)</b>
<b>Краткое содержание дисциплины</b>	
<b>Название разделов (тем) дисциплины</b>	<b>Краткое содержание разделов (тем) дисциплины:</b>
<b>Тема 1. Предмет и задачи курса «Этика бизнеса». Понятие и сущность этики бизнеса</b>	Понятие этики, морали и нравственности. Соотношение этих понятий. «Золотое правило нравственности». Связь между мировоззрением, нравственными ценностями и поведением. Профессиональная этика. Возникновение профессиональной этики. Виды, функции, принципы профессиональной этики. Этика бизнеса как вид профессиональной этики. Роль этики бизнеса в современном мировом экономическом сообществе. Предмет и специфика этики бизнеса. Структура этики бизнеса. Понятия макроэтики и микроэтики. Понятие стейкхолдеров.
<b>Тема 2. Теоретические основы этики бизнеса</b>	Становление этики бизнеса как научной дисциплины. Факторы, способствовавшие формированию этики как научной дисциплины. Основные подходы к проблемам этики бизнеса. Основные концепции в этике бизнеса. Религия и бизнес. Протестантская трудовая этика. М. Вебер «Протестантская этика и дух капитализма». Развитие идей утилитаризма в бизнесе. Этические принципы деонтической этики. Основные положения теории справедливости. Развитие идей современной этики бизнеса в XX веке. Теоретические исследования этики бизнеса в западных странах по проблеме социальной ответственности в бизнесе. Идеи конфуцианства и их влияние на формирование этики бизнеса в восточных странах. Развитие идей современной этики бизнеса в Японии.
<b>Тема 3. Принципы этики бизнеса. Социальная ответственность как один из основных принципов современного бизнеса</b>	Традиционные ценности предпринимательства и основные принципы современной этики бизнеса. Этические принципы делового поведения, сформулированные американским социологом Л. Хосмером. Декларация круглого стола в Ко (Швейцария) 1986 года как платформа объединения восточной и западной деловых культур. Принципы международного бизнеса. Отношения между корпорациями и государством. Корпорации и локальные сообщества. Развитие концепции социальной ответственности в бизнесе. Основные проблемы реализации принципа социальной ответственности в бизнесе. Юридическая и социальная ответственность. Сущность важнейших принципов социальной ответственности организации. Механизм влияния этики на социальную ответственность корпорации. Социальная ответственность и прибыль компании. Государство и общество в оценке социальной ответственности компаний. Корпорации и потребители: ответственность, честность, уважение человеческого достоинства. Система делового партнерства в бизнесе. Принципы конкурентных взаимоотношений в рыночной экономике. Выявление и разрешение конфликта интересов. Отношение бизнеса к проблемам охраны окружающей среды, отношения с

Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

	<p>международными экологическими организациями. Основные тенденции развития этики бизнеса в XXI веке.</p>
<p><b>Тема 4. Динамика становления и развития этики бизнеса в современной России</b></p>	<p>Предпринимательская этика в дореволюционной России. Старообрядческий тип хозяйствования. Принципы ведения дел в России. Благотворительность русских промышленников и купцов. Деловая репутация русских предпринимателей. Становление этики бизнеса в современной России: пути преодоления противоречий. Проблемы соблюдения правовых норм отечественными компаниями. «Хартия бизнеса в России» (1995 г.). «Хартия корпоративной и деловой этики» (2002 г.). Национальная программа «Российская деловая культура». Двенадцать принципов ведения дел в России. Российское предпринимательство и власть. Антимонопольное законодательство России как форма контроля соблюдения норм добросовестной конкуренции и монополистической практики. Российское предпринимательство и общество. Благотворительная и социальная деятельность российских и дальневосточных компаний. Моральные стимулы благотворительности. Причины, затрудняющие благотворительность. Некоммерческие благотворительные организации России и Приморского края. Русская православная церковь и воспитание морали отечественных бизнесменов.</p>
<p><b>Тема 5. Этика корпоративных отношений</b></p>	<p>Сущность корпоративной этики. Функции корпоративной этики. Основные принципы этики корпоративных отношений. Этические проблемы корпоративных отношений. Мотивация сотрудников. Карьера и карьерные стратегии. Проблемы субординации. Модели отношений предпринимателей к сотрудникам. Этические нормы поведения руководителя. Этика разрешения конфликтов. Правила конструктивной критики. Этические кодексы предприятий. Функции этических кодексов. Типы этических корпоративных кодексов. Основные составляющие этических кодексов. Карты этики. Этические кодексы ведущих предприятий Приморья: общее и специфическое. Комитеты по этике. Социальные ревизии. Обучение этичному поведению руководителей и сотрудников. Этическая экспертиза. Этическое консультирование.</p>

Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

<p><b>Тема 6. Культура переговоров с деловыми партнерами</b></p>	<p>Основные цели и задачи переговоров. Ключевые направления подготовки к переговорам: решение организационных вопросов и определение содержания переговоров. Подготовка программы пребывания делегации. Порядок ведения переговоров. Основные этапы и сущность моделирования хода переговорного процесса. Техника и тактика ведения переговоров. Ведение переговоров в неблагоприятных ситуациях. Этические принципы ведения переговоров и деловых встреч. Национальные стили ведения переговоров. Международный протокол флага. Факторы, влияющие на эффективность деловой коммуникации в международном бизнесе.</p>
<p><b>Тема 7. Имидж и этикет в деловой жизни.</b></p>	<p>Имидж и этикет: особенности и основные составляющие. Имидж и рейтинг компании. Имидж и служебная карьера. Имиджирование как специфический вид творческой деятельности. Этапы формирования имиджа. Технологии и инструментарий имиджирования. Имидж эффекты. История этикета. Основные правила делового этикета. Этикет служебных взаимоотношений. Визитная карточка, её функции и виды. Этические нормы телефонной коммуникации. Этикет приветствий и представлений. Общие правила, предъявляемые внешнему облику делового человека. Понятие дресскода. Выбор одежды согласно особенностям профессии. Правила поведения в общественных местах. Виды деловых приемов. Этикет деловых приемов: рассадка гостей, правила приема пищи, культура поведения за столом. Национальные культуры питания. Подарки в деловой жизни. Оборудование служебного помещения и рабочего места.</p>

<p><b>Наименование дисциплины</b></p>	<p><i><b>Корпоративная социальная ответственность</b></i></p>
<p><b>Объем дисциплины</b></p>	<p><b>3 ЗЕ (108 часа)</b></p>
<p><b>Краткое содержание дисциплины</b></p>	
<p><b>Название разделов дисциплины</b></p>	<p><b>Краткое содержание тем дисциплины:</b></p>
<p>Раздел 1. Теоретические аспекты корпоративной социальной ответственности.</p>	<p>Тема 1. Развитие корпоративной социальной ответственности в бизнес-среде. Тема 2 Сущность и принципы корпоративной социальной ответственности. Тема 3 Международные модели корпоративной социальной ответственности.</p>
<p>Раздел 2. Основные инструменты социально-ответственного управления компанией</p>	<p>Тема 4. Социально ориентированный менеджмент/маркетинг в деятельности компании. Тема 5. Социальный проект и его место в управлении компанией Тема 6. Эффективность управления компании с учетом КСО Тема 7. Социальный аудит и нефинансовая отчетность компании</p>
<p>Раздел 3. Формы и перспективы развития корпоративной социальной ответственности в международном бизнесе</p>	<p>Тема 8. Корпоративная социальная ответственность в контексте международной среды Тема 9. Сравнительный анализ зарубежного и отечественного опыта корпоративной социальной ответственности.</p>

Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

<b>Наименование дисциплины</b>	<b><i>Мировые информационные ресурсы</i></b>
<b>Объем дисциплины</b>	<b>3 ЗЕ ( 108 час.)</b>
<b>Краткое содержание дисциплины</b>	
<b>Название разделов (тем) дисциплины</b>	<b>Краткое содержание разделов (тем) дисциплины:</b>
Тема 1. Введение. Основные определения и понятия	Предмет, содержание и задачи курса. Методические принципы изучения курса и его связь с другими дисциплинами учебного плана. Мировые информационные ресурсы: определение, классификация и характеристика основных структур (баз данных, сетей) по различным признакам. Мировые информационные сети: структура информации, правила поиска. Информационный потенциал общества.
Тема 2. Информационное общество.	Информационное общество, признаки и характерные черты информационного общества. Направления информатизации развитых стран мира. Основные направления информатизации в России. Тенденции развития информационных систем и технологий..
Тема 3. Информационная экономика	Понятие информационной экономики. Категории информационной экономики: информация, информационные ресурсы, информационная инфраструктура, информационная индустрия. Модель информационной экономики. Особенности информационной экономики в России.
Тема 4. Экономика информатизации	Информационная индустрия, ее особенности. Информация как предмет, средство и результат труда. Информация как ресурс. Оценка информационных ресурсов. Качество и количество информации. Цена, стоимость информации. Эффективность информационных ресурсов. Комплексная оценка эффективности использования мировых ресурсов
Тема 5. Информационное обеспечение деятельности по управлению персоналом	Классификация информационных ресурсов. Информационные ресурсы организации. Внешняя и внутренняя информация. Анализ предметной области и определение информационных потребностей. Роль и состав информации в планировании деятельности предприятия. Требования к информации, необходимой для решения ключевых задач предпринимательской деятельности.
Тема 6 . Характеристика рынка информационных ресурсов.	Рынок информации. Участники рынка информационных ресурсов. Сектора информационного рынка. Особенности спроса, предложения, рыночного равновесия. Информация и бизнес. Профессиональные базы данных. Виды информации, хранимой в Интернет и профессиональных базах.
Тема 7. Этапы развития мирового рынка информационных услуг.	Базы данных, информационно-поисковые системы, Интернет. Профессиональные базы данных. Технологии доступа к информационным ресурсам. Технология и практика использования информационных ресурсов. Взаимодействие индивидуального и коллективного пользователя с мировыми ресурсами (по отраслям) через специализированные сетевые структуры. Технология поиска информации в Интернете и профессиональных базах; вопросы эффективности поиска информации в Интернете и профессиональных базах..



Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

Тема 8. Ведущие мировые информационные корпорации.	Крупнейшие мировые информационные агентства. Информационная корпорация Дан энд Брэдстрит» (Dun & Bradstreet). Информационная корпорация «Диалог» и компания Data-Star. Информационная корпорация Questel-Orbit. Информационное агентство LEXIS-NEXIS. STN-International. Другие зарубежные информационные агентства.
Тема 9 . Государственные информационные ресурсы	Правовой вопрос, государственные информационные ресурсы. Информационные ресурсы метаинформации. Библиотечная сеть РФ. Электронные библиотеки. Архивный фонд. Статистическая информация. Научно-техническая информация. Характеристика и особенности информационного рынка Российской Федерации, направления его развития. Проблемы развития Российского информационного рынка. Государственная политика в области информационных ресурсов.
Тема 10. Правовые информационные ресурсы	Государственные системы правовой информации. Справочные правовые системы, распространяемые негосударственными структурами.
Тема 11. Кадровые информационные агентства	Особенности Российского рынка коммерческой информации, проблемы. Основные Российские производители информационных продуктов и услуг на рынке коммерческой информации. Российские информационные агентства и службы, предлагающие продукты и услуги в сфере управления персоналом.

<b>Наименование дисциплины</b>	<b><i>IT-технологии работы с персоналом</i></b>
<b>Объем дисциплины</b>	<b>3 ЗЕ ( 108 час.)</b>
<b>Краткое содержание дисциплины</b>	
<b>Название разделов (тем) дисциплины</b>	<b>Краткое содержание разделов (тем) дисциплины:</b>
1. Характеристика и структура экономической информации, ее свойства.	Роль и значение информации и информационных технологий в развитии современного общества и экономики знаний. Характеристика, структура, типы, формы и виды экономической информации, ее свойства. Классификаторы, коды и технология их применения. Способы кодирования информации. Общероссийские классификаторы, применяемые в управлении персоналом.
2. Информационные технологии и системы управления персоналом; эволюция информационных систем и их классификация. Тенденции развития.	Информационные технологии (ИТ) и информационные системы (ИС), применяемые в управлении персоналом: основные технологии, архитектура, технологические средства и программное обеспечение. Достижения и тенденции развития в сфере информационных технологий (ИТ) и информационных систем. Современные изменения в бизнесе и управлении. Сферы применения ИС в организации. Влияние ИС на управление персоналом. Информационные системы. Основные понятия. Классификация информационных систем. Функциональные и обеспечивающие подсистемы.

Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

<p>3 Характеристика и классификация современных информационных систем управления предприятием. Бизнес-процесс управления персоналом: под процессы; взаимосвязь с другими бизнес-процессами предприятия</p>	<p>Характеристика и классификация современных информационных систем управления предприятием. Функциональные и обеспечивающие подсистемы. Понятие корпоративных информационных систем (КИС). Стандарты интеграции систем. MRP, MRP II, ERP, CSRP. Краткий обзор российского рынка систем управления предприятием. Особенности реализации функций управления персоналом в корпоративных информационных системах. Управление на основе бизнес-процессов. Функциональная и процессно-ориентированная организация управления. Понятие бизнес-процесса. Основные и вспомогательные (обеспечивающие) бизнес-процессы. Бизнес-процессы в сфере управления персоналом, взаимосвязь с другими бизнес-процессами предприятия. Применение ИС, в том числе и ИС управления персоналом, для получения конкурентных преимуществ</p>
<p>4. Применение информационных технологий и систем для управления персоналом.</p>	<p>Критерии выбора ИС в сфере управления персоналом. Анализ рынка ИС управления персоналом. Основные возможности и технология работы в наиболее распространенных ИС управления персоналом.</p>
<p>5. Безопасность информационных технологий в сфере управления персоналом. Защита персональных данных.</p>	<p>Безопасность ИТ и ИС. Информационная безопасность - составляющая экономической безопасности. Основные определения. Концептуальная модель защиты информации. Виды защищаемой информации. Требования, принципы и модель системы защиты ИС. Методы защиты. Классификация безопасности ИС. Особенности защиты персональных данных в ИС.</p>
<p>6. Современная концепция автоматизированных рабочих мест (АРМ), классификация и принципы построения; АРМ кадр-овой службы.</p>	<p>Современная концепция автоматизированных рабочих мест (АРМ), классификация и принципы построения; АРМ кадровой службы. Системы построения ИС. Жизненный цикл ИС. Методологии построения систем. Краткий обзор подходов к построению систем. Нотации описания бизнес-процесса. Нотация IDEF0. Построение схем бизнес-процесса с помощью одной из систем BPM. Совершенствование управления и реинжиниринг бизнес-процессов (БП). Современные подходы к реинжинирингу. Роль и участие экономиста в разработке, реинжиниринге, внедрении ИС.</p>
<p>7. Интеллектуальные информационные технологии и системы поддержки принятия решений в сфере управления персоналом.</p>	<p>Интеллектуальные информационные технологии и системы поддержки принятия решений в сфере управления персоналом. Понятие искусственного интеллекта. Представление знаний и разработка систем, основанных на знаниях. Экспертные системы (ЭС). Структура и классификация экспертных систем.. Средства разработки интеллектуальных систем. Применение интеллектуальных технологий в сфере управления персоналом. Применение технологий Data Mining (Добыча знаний).</p>

Дисциплины (модуля) изучаются в рамках освоения ОП ВО «Управление персоналом в кросс культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

8. Экономическая эффективность применения автоматизированных информационных технологий в сфере управления персоналом.	Методы и способы расчета экономической эффективности от внедрения автоматизированных информационных технологий в сфере управления персоналом.
---	---

Руководитель ОП ВО  
К.э.н., доцент



А.В.Вавилина