

Экономический факультет

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**Образовательная программа
38.04.03 «Управление персоналом»
программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде»**

| | |
|--|---|
| Наименование дисциплины | Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях |
| Объём дисциплины | 6 ЗЕ (216 час.) |
| Краткое содержание дисциплины | |
| Название разделов (тем) дисциплины | Краткое содержание разделов (тем) дисциплины: |
| Модуль 1. Методологические основы теории управления персоналом в международных организациях | 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. Трактовка 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. |
| Модуль 2 Управление персоналом система | как 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 |

Разработчики:

Д.э.н., профессор кафедры менеджмента

А.З. Гусов

Д.э.н., профессор
заведующий кафедрой
менеджмента

В.С. Ефремов

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

Экономический факультет

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа
38.04.03 «Управление персоналом»
Программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде»

| | |
|--|---|
| Наименование дисциплины | Иностранный язык делового и профессионального общения |
| Объём дисциплины | 6 ЗЕ (216 час.) |
| Краткое содержание дисциплины | |
| Название разделов (тем) дисциплины | Краткое содержание разделов (тем) дисциплины: |
| Иностранный язык профессионального общения | На данном этапе осуществляется развитие навыков и умений иноязычной коммуникации на иностранном языке профессионального общения. <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: <ul style="list-style-type: none">• Инновационный путь развития экономики• Теоретические основы инноваций• Инвестиции в инновационном процессе• Анализ эффективности инноваций• Управление рисками в инновационном процессе и т.д. |
| Лексика | <ul style="list-style-type: none">• 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;• развитие навыков словообразования;• расширение словарного запаса студентов за счет устойчивых словосочетаний, синонимов, антонимов современного иностранного языка профессионального общения. |

Разработчики:

Д.фил.н, профессор
Зав.каф.иностраных языков

Е.Н. Малюга

Д.э.н., профессор
заведующий кафедрой
Менеджмента

В.С. Ефремов

Экономический факультет

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**Образовательная программа
38.04.03 «Управление персоналом»
Программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде»**

| | |
|--|---|
| Наименование дисциплины | Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт |
| Объём дисциплины | 6 ЗЕ (216 час.) |
| Краткое содержание дисциплины | |
| Название разделов (тем) дисциплины | Краткое содержание разделов (тем) дисциплины: |
| 1. Кадровая политика и кадровая стратегия на предприятиях: зарубежная и российская практика. | 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. |
| 2. Управление человеческими ресурсами: основные понятия | Аспекты, характеризующие смысловую версию УЧР. Три уровня системы УЧР: архитектура системы, варианты альтернативной политики, процессы и практика. Основные цели, задачи, функции управления человеческими ресурсами |
| 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 |

| | |
|--|---|
| <p>5. Развитие персонала, организация персонального и должностного роста</p> | <p>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.</p> |
| <p>6. Зарубежный опыт работы с персоналом</p> | <p>Эффективность использования в современном мире, управлении организацией и т. д.</p> |

Разработчики:

К.э.н., доцент кафедры менеджмента

А.В. Вавилина

Д.э.н., профессор
заведующий кафедрой
Менеджмента

В.С. Ефремов

Экономический факультет

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**Образовательная программа
38.04.03 «Управление персоналом»
Программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде»**

| | |
|--|---|
| Наименование дисциплины | Современные технологии управления развитием персонала |
| Объём дисциплины | 4 ЗЕ (144 час.) |
| Краткое содержание дисциплины | |
| Название разделов (тем) дисциплины | Краткое содержание разделов (тем) дисциплины: |
| Тема 1. Понятие и виды профессионального развития | Уточнение и конкретизация применительно к сфере деятельности дефиниций «развитие», «движение» («продвижение»), «рост», «профессионализм». Сущностные признаки профессионального развития. Профессионально-должностное, профессионально квалификационное и личностно-профессиональное развитие. Взаимосвязь профессионального развития, обучения и карьеры. Становление профессионального самосознания в ходе профессионального развития. Обучение как условие профессионального развития. Карьера как результат профессионального развития. |
| Тема 2. Оценка потребности, мотивация и стимулирование профессионального развития. | Индивидуальные и групповые методы диагностики потребности в обучении и развитии. Мотивация достижения успеха и избегания неудачи – ведущие мотивы в профессиональном развитии. Способы стимулирования профессионального развития. Мотивационная среда как фактор профессионального развития. |
| Тема 3. Виды, формы и технологии обучения персонала | Дополнительное профессиональное образование как механизм профессионального развития, технологии выявления потребности и формирования обучения. Переподготовка, повышение квалификации, стажировка, их особенности. Обучение на рабочем месте. Наставничество как форма передачи опыта и способ |

| | |
|---|--|
| | профессионального развития. |
| Тема 4. Карьера как способ развития персонала | <p>Феномен карьеры в современном обществе и его особенности. Типы и виды карьеры; ротация как особый вид карьерного развития. Подходы к рассмотрению понятия карьеры.</p> <p>Закономерности карьерного развития. Карьерный самоменеджмент как способ развития карьеры.</p> |

Разработчики:

К.э.н., доцент кафедры менеджмента

А.Р. Сардарян

Д.э.н., профессор
заведующий кафедрой
Менеджмента

В.С. Ефремов

Экономический факультет

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа
38.04.03 «Управление персоналом»
Программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде»

| | |
|--|---|
| Наименование дисциплины | Технология рекрумента: зарубежная и российская практика |
| Объём дисциплины | 2 ЗЕ (72 час.) |
| Краткое содержание дисциплины | |
| Название разделов (тем) дисциплины | Краткое содержание разделов (тем) дисциплины: |
| Модуль 1 . Рекрутмент как современный подход к подбору персонала | <p>Тема 1. Рекрутмент в системе управления персоналом организации. Сущность и содержание понятия «рекрутмент». Внешний и внутренний рекрутмент. Сравнительный анализ отечественной и зарубежной рекрутинговых практик.</p> <p>Тема 2. Найм персонала как маркетинговая программа. Маркетинг найма. Маркетинговые технологии в рекрутменте. Разработка маркетинговых программ. Изучение рынка труда, конкурентный анализ работодателей, позиционирование вакансии, разработка стратегии подбора.</p> <p>Тема 3. Технологии и инструменты классического рекрумента. 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. Интервью как важный этап отбора персонала, формы проведения и факторы эффективности. Методы тестирования, достоинства и недостатки; условия, повышающие достоверность тестирования. Получение и проверка рекомендаций и отзывов для внешних и внутренних соискателей.</p> <p>Тема 4. Ключевые показатели эффективности рекрумента. 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> |

| | |
|---|--|
| <p>Модуль 2. Современные технологии и инструменты рекрутмента</p> | <p>Тема 5. Массовый рекрутмент. Сущность и назначение массового рекрумента. Характеристика методов массового рекрутмента. Особенности подбора персонала на вахту. Транзит рабочей силы.</p> <p>Тема 6. Аутсорсинг как направление рекрутмента. 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. Развитие Российского рынка услуг по лизингу персонала.</p> <p>Тема 7. Поиск и подбор молодых специалистов и выпускников вузов. Разработка программ набора молодых специалистов - Graduate Recruitment Program (GRP). Стажировка. Работа с кадровым резервом.</p> <p>Тема 8. Подбор руководителей высшего звена управления и межстрановой поиск. 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> |
|---|--|

Разработчики:

К.псих.н., доцент кафедры менеджмента

А.В. Жильцов

Д.э.н., профессор
 заведующий кафедрой
 Менеджмента

В.С. Ефремов

Экономический факультет

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**Образовательная программа
38.04.03 «Управление персоналом»
Программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде»**

| | |
|---|--|
| Наименование дисциплины | Оценка эффективности труда и управления персоналом |
| Объём дисциплины | 3 ЗЕ (108 час.) |
| Краткое содержание дисциплины | |
| Название разделов (тем) дисциплины | Краткое содержание разделов (тем) дисциплины: |
| Подходы к УЧР, сложившиеся к началу XXI века, и их влияние на эффективность работы с персоналом | Взаимосвязь работы и работника. Повышение результативности людей. Процессы изменений, протекающие на уровне личности, группы и организации. Их влияние на эффективность трудовой деятельности. Ключевые факторы, определяющие эффективность труда и составляющие эффективность организации. Цикл управления эффективностью труда. Алгоритм обеспечения эффективного труда в организации. Система управления эффективностью – понятие и построение. |
| Способы практической оценки эффективности деятельности | Способы практической оценки эффективности деятельности Эволюция представлений о доминирующих факторах эффективности организационных систем. Характеристика основных существующих в настоящее время подходов (способов) к оценке эффективности. Метод компетенций (профиль компетенций) – процедура, в ходе которой оценки специалиста сопоставляются с «идеальным» профилем должности. Поведенческие рейтинговые шкалы (BARS – Behaviorally Anchored Rating Scales) – методы, сочетающие в себе рейтинговые методы и характеристику поведения сотрудника на рабочем месте в различных ситуациях. МВО (Management by Objectives – управление по целям) – управление и оценка посредством постановки целей работы, совместно определенных и согласованных руководителем и подчиненным на конкретный период времени. Ассесмент-центр (Assesment Center) – метод, основанный на моделировании ключевых моментов деятельности для оценки имеющихся у работника профессионально значимых качеств. |

| | |
|--|--|
| <p>Сбалансированная система показателей (ССП – BSC (Balanced Scorecard))</p> | <p>Сбалансированная система показателей (ССП – BSC (Balanced Scorecard)) ССП как инструмент реализации стратегии организации. Концепция и состав ССП. Основные подходы к формированию ССП: подход Д.Нортон – Р.Каплана, подход Б.Беккера - Д.Ульриха, подход О.Тимошенко. Цели, задачи, принципы и этапы построения ССП. Построение причинно-следственных матриц по методу И.Брюера – Л.Левина. Выбор оптимального решения при балансировке ССП: технократический и эвристический подходы. Преимущества и недостатки применения ССП в российских условиях. Характеристики универсальной системы показателей деятельности (TPS- Total Performance Scorecard). Грейдинг как частный случай ССП в области оплаты труда.</p> |
| <p>Ключевые показатели эффективности (KPI - Key Performance Indicators)</p> | <p>Ключевые показатели эффективности (KPI - Key Performance Indicators) Показатели труда – понятие и их виды. Критерии, используемые при оценке результатов труда персонала. Стандарты результативности, методы её оценки. Разработка ключевых показателей эффективности. Целевой и функциональный подходы. Основные принципы и этапы формирования системы KPI. Оценка результатов деятельности СУП на основе KPI по функциям управления персоналом. KPI как индивидуальный профессиональный коэффициент. Преимущества и недостатки системы KPI.</p> |
| <p>Оценка эффективности деятельности HR-службы (СУП)</p> | <p>Оценка эффективности деятельности HR-службы (СУП) Основные составляющие деятельности службы персонала (полезность, результативность и эффективность) и их характеристики. Цели HR- служб и кто их определяет (акционеры, топ- менеджмент, персонал). HR-цели, основанные № п/п Наименование тем дисциплины Содержание тем на стратегических целях организации. Оценка эффективности кадровой политики в целом, деятельности HR-службы по набору персонала, повышению качества рабочей силы, вознаграждению персонала; инвестиционных проектов по управлению персоналом, трудового потенциала организации.</p> |
| <p>Текучесть персонала в системе борьбы за эффективность</p> | <p>Текучесть персонала в системе борьбы за эффективность Текучесть персонала и стратегия борьбы с ней. Сущность, виды и основные причины текучести персонала. Текучесть и удержание персонала. Лояльность персонала. Издержки и позитивные последствия текучести персонала. Современные подходы к оценке текучести персонала. Уровни текучести: естественная и избыточная текучесть. Основные показатели текучести. Нормы текучести персонала. Экономическая оценка ущерба от текучести персонала. Управление текучестью: сущность, этапы. Мобильность и стабильность персонала.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Управление эффективностью (производительностью) труда</p> | <p>Управление эффективностью (производительностью) труда Производительность труда: сущность, формы проявления, уровень. Понятие эффективности и продуктивности труда. Значение и факторы роста производительности труда. Резервы роста производительности труда и механизм управления их использованием. Динамика производительности труда в постперестроечный период. Влияние производительности на прибыль.</p> |
| <p>Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом</p> | <p>Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом Современные концепции социальной роли бизнеса: классический подход (теория корпоративного эгоизма), социально-экономический (теория корпоративного альтруизма), теория «разумного эгоизма», интегрированный подход. Корпоративная социальная ответственность: понятие, основные элементы.</p> |

Разработчики:

К.э.н., доцент кафедры менеджмента

А.Р. Сардарян

Д.э.н., профессор
заведующий кафедрой
Менеджмента

В.С. Ефремов

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

Экономический факультет

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**Образовательная программа
38.04.03 «Управление персоналом»
Программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде»**

| | |
|--|---|
| Наименование дисциплины | Кросс-культурный менеджмент |
| Объём дисциплины | 2 ЗЕ (72 час.) |
| Краткое содержание дисциплины | |
| Название разделов (тем) дисциплины | Краткое содержание разделов (тем) дисциплины: |
| Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями | <p>Необходимость изучения кросскультурного менеджмента. Его предмет, цели, методы и задачи. Основные направления и актуальные проблемы. Изучение межэтнических отношений и выявление возможных очагов межэтнической напряженности. Индивидуальные различия как основа межгрупповых конфликтов. Кросскультурный шок и способы его преодоления. Управление межкультурными различиями. Специфика профессиональной деятельности и подготовки менеджеров, работающих в ситуациях межкультурного взаимодействия. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.</p> |
| Концепция деловой культуры в международной системе координат | <p>Проблемы адекватного определения и «измерения». Понятие деловой культуры, ее элементы. Уровни культуры: глобальный, кластерный, национальный, корпоративный. Их взаимодействие. Неоднородность культурного пространства: доминирующая культура, субкультуры и контркультуры. Сила культуры и факторы ее определяющие.</p> <p>Различия в подходах к изучению культуры: культурные универсалии и системы ценностей в зависимости от национальной принадлежности и типа личности (Д.Мэрдок, Дж.Рокич, Оллпорт, Вернон, Линдзи). Система ценностей как детерминанта поведения. Верования и ценностные ориентации как основа кросс-культурных сопоставлений (С.Иошимури, У.Нойман). Классификация и ранжирование деловых культур по типу ценностных ориентаций. Культурные контрасты в системах ценностей наций (на примере американской, японской и арабской культур). Культурные различия и этика.</p> <p>Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения (системный подход по Дж.Миллеру) и национально-этнический фактор в деловых культурах.</p> <p>Понятие, сущность и функции стереотипов. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма. Стереотипизация и повышение эффективности межэтнического взаимодействия.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений</p> | <p>Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран. Факторы, воздействующие на формирование национальной культуры. Социальные ориентации и их влияние на различие национальных культур (Г.Лейн, Дж.Дистефано). Базовые критерии межкультурных различий (Г.Хофштеде, Ф.Тромпенарс). Проблемы и возможности синергии национальных культур (теория «Z» по У.Оучи). Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера. Классификация переменных национальной культуры. Воздействие культуры нацию на организацию. Культурный профиль отдельных стран. Критериальная база международных сопоставлений</p> |
| <p>Кросскультурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте</p> | <p>Коммуникации и межличностные отношения. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах. Зависимость коммуникации от национально-культурного контекста. Этнические основания и взаимосвязи языка, мышления и культуры. Роль языка в межкультурном общении. Высоко- и низкоконтекстуальные культуры. Переменные бизнес-культуры и их воздействие на коммуникацию. Культурный шум. Обучение международным коммуникациям и управление ими. Этнические символы и «подарочные конфликты» в межкультурном взаимодействии. Условия эффективной межкультурной коммуникации. Влияние культуры на процесс переговоров. Организация подготовки и проведения переговоров с учетом поведенческих особенностей в деловых культурах различных стран. Сравнение стилей ведения переговоров. Управление переговорным процессом. Развитие культурной восприимчивости. Национально-культурная корректность.</p> |
| <p>Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте</p> | <p>Национальная культура и управление организацией. Организационная и национальная культура. Стратегия, структура и культура организации. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие. Классификационные критерии корпоративных культур. Эгалитарные и иерархические культуры. Модели корпоративных культур, их характерные особенности и сравнительный анализ. Уровень, тип экономического развития и модель корпоративной культуры: проблемы востребованности и соответствия</p> |
| <p>Мотивация и стили лидерства в различных странах</p> | <p>Значимость труда в различных бизнес-культурах. Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах. Мотивация культурно-разнородного персонала. Национальная специфика продвижения, подготовки и переподготовки кадров. Характеристики национальных стилей лидерства. Западный и восточный варианты организации власти. Различия в представлениях о статусе и лидерстве. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Управление человеческими ресурсами в международном контексте</p> | <p>Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем. Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами: институциональные, культурные, экономические факторы и факторы трудовых затрат. Практикуемые подходы к подбору, отбору, продвижению и обучению персонала в международной фирме. Компенсационная политика. Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой. Развитие навыков, необходимых для успешного межкультурного взаимодействия. Культурная чувствительность и кросскультурная компетентность.</p> |
|---|---|

Разработчики:

К.э.н. доцент кафедры менеджмента

Т.Н. Якубова

Д.э.н., профессор
заведующий кафедрой
Менеджмента

В.С. Ефремов

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

Экономический факультет

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа
38.04.03 «Управление персоналом»
Программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде»

| | |
|---|--|
| Наименование дисциплины | Кадровая безопасность и охрана труда |
| Объём дисциплины | 2 ЗЕ (72 час.) |
| Краткое содержание дисциплины | |
| Название разделов (тем) дисциплины | Краткое содержание разделов (тем) дисциплины: |
| 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.</p> <p>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.)</p> <p>Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности</p> |

| | |
|----------------------------------|---|
| | <p>Подходы к формированию оценочных критериев безопасности персонала организации. Показатели, характеризующие состояние кадровой безопасности на региональном, корпоративном и индивидуальном уровне</p> |
| <p>Раздел 2 Охрана труда</p> | <p>Управление безопасностью организации Принципы построения системы обеспечения корпоративной безопасности. Управление рисками в охране и безопасности труда</p> <p>Охрана труда женщин и молодежи. Льготы и компенсации по условиям труда этим категориям работающих.</p> <p>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.</p> <p>Планирование мероприятий по охране труда. Федеральная и государственная инспекции труда в субъекте РФ.</p> <p>Ответственность за нарушение требований охраны труда.</p> <p>Система организации проведения специальной оценки условий труда в РФ.</p> <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> |

Разработчики:

Д.э.н., профессор
кафедры менеджмента

М.Ф. Мизинцева

Д.э.н., профессор
заведующий кафедрой
Менеджмента

В.С. Ефремов

Экономический факультет

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа
38.04.03 «Управление персоналом»
Программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде»

| | |
|---|--|
| Наименование дисциплины | Государственная и региональная кадровая политика |
| Объём дисциплины | 2 ЗЕ (72 час.) |
| Краткое содержание дисциплины | |
| Название разделов (тем) дисциплины | Краткое содержание разделов (тем) дисциплины: |
| Государственная и региональная кадровая политика как теория и учебная дисциплина | Понятие государственной и муниципальной кадровой политики, ее роль и место в общественной жизни. |
| Реализация государственной кадровой политики: цели, содержание, принципы. Механизм реализации государственной кадровой политики | Стратегии развития человеческих ресурсов. Кадровая политика современной организации. Управление персоналом и стратегия организации. 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. |
| Региональная кадровая политика: цели, задачи, принципы и механизмы | 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. Соотношение государственной и региональной кадровой политики |
| Современные социально-демографические процессы как объект государственной кадровой политики | 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. Основные социально-демографические проблемы и пути их разрешения. Степень и возможности влияния государства на демографические и кадровые процессы в Российской Федерации. |
| Технологии государственной и региональной кадровой политики | Привлечение и набор персонала на государственную службу. Методы внешнего и внутреннего набора. Отбор персонала. Основные стадии и принципы отбора персонала в государственные организации. Содержание и правила заключения трудового договора (контракта) в системе государственного управления. Особенности и виды адаптации госслужащих. Введение в должность и его формы. Адаптация к руководящей должности. Основные тенденции развития персонала государственной организации. Обучение кадров, его роль, методы и виды. Карьера сотрудника, госслужащего. Управление карьерой. Принцип Питера. Проблемы оценки в системе государственной кадровой политики и пути ее совершенствования. |

| | |
|---|--|
| <p>Кадровые стратегии и технологии муниципального управления</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. 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. Основные направления развития кадровых подразделений органов муниципального управления и их связь с формированием современной системы местного самоуправления. Нормативно-правовое и научно-информационное обеспечение муниципальной кадровой политики. Учебно-методическое обеспечение и организационное обеспечение муниципальной кадровой политики. Программы кадрового обеспечения системы регионального управления.</p> |
| <p>Социально-демографические и кадровые процессы в системе регионального управления</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 демографических и кадровых процессов в муниципальном образовании.</p> |
| <p>Кадровое планирование. Управление профессиональной карьерой муниципальных служащих</p> | <p>Прогнозирование персонала. Кадровое планирование, его принципы, методы и виды. Привлечение и набор персонала. Прием на муниципальную службу. Методы внешнего и внутреннего набора. Конкурс на замещение вакантной должности. Основные принципы и этапы отбора персонала. Введение в должность и его формы. Адаптация на муниципальной должности. Карьера муниципального служащего. Перемещение персонала. Карьерный рост. Прекращение муниципальной службы. Понятие кадрового резерва: его формирование и работа с ним.</p> |
| <p>Основные направления повышения эффективности муниципальной кадровой политики в свете муниципальной реформы</p> | <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. Основные проблемы реализации кадровой политики. Главные направления совершенствования муниципальной кадровой политики. Пути повышения эффективности муниципального управления.</p> |
| <p>Основы государственной кадровой политики в Российской Федерации</p> | <p>Цели и задачи кадровой политики на уровне города, района РФ. Система показателей уровня развития человеческих ресурсов. Оценка кадровой ситуации в районе, городе. 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> |

Разработчики:

К.и.н., доцент кафедры менеджмента

О.С. Горлова

Д.э.н., профессор
заведующий кафедрой
Менеджмента

В.С. Ефремов

Экономический факультет

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**Образовательная программа
38.04.03 «Управление персоналом»
Программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде»**

| | |
|--|--|
| Наименование дисциплины | Стратегии управления персоналом в международных компаниях |
| Объём дисциплины | 2 ЗЕ (72 час.) |
| Краткое содержание дисциплины | |
| Название разделов (тем) дисциплины | Краткое содержание разделов (тем) дисциплины: |
| 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. |
|---|---|

Разработчики:

К.э.н., доцент кафедры менеджмента

А.В. Вавилина

Д.э.н., профессор
заведующий кафедрой
Менеджмента

В.С. Ефремов

Экономический факультет

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**Образовательная программа
38.04.03 «Управление персоналом»
Программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде»**

| | |
|---|---|
| Наименование дисциплины | Анализ работы и технология грейдинга в международных компаниях |
| Объём дисциплины | 2 ЗЕ (72 час.) |
| Краткое содержание дисциплины | |
| Название разделов (тем) дисциплины | Краткое содержание разделов (тем) дисциплины: |
| 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» |

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

Разработчики:

К.псих.н., доцент кафедры менеджмента

В.А. Жильцов

Д.э.н., профессор
заведующий кафедрой
Менеджмента

В.С. Ефремов

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

Экономический факультет

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**Образовательная программа
38.04.03 «Управление персоналом»
Программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде»**

| | |
|--|---|
| Наименование дисциплины | Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом |
| Объём дисциплины | 3 ЗЕ (108 час.) |
| Краткое содержание дисциплины | |
| Название разделов (тем) дисциплины | Краткое содержание разделов (тем) дисциплины: |
| Раздел 1 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 |
| Раздел 2. Соотношение трудового права с кадровой работой | Тема 3. Трудовой договор Тема 4. Материальная ответственность сторон трудового договора Тема 5. Заработная плата |
| Раздел 3. Трудовой распорядок, дисциплина труда | Тема 6. Рабочее время и время отдыха. Отпуска |
| Раздел 4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников | Тема 7. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников |
| Раздел 5. 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 |

Разработчики:

Профессор кафедры

Г. Бай

Д.э.н., профессор
заведующий кафедрой
Менеджмента

В.С. Ефремов

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

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**Образовательная программа
38.04.03 «Управление персоналом»
Программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде»**

| | |
|---|---|
| Наименование дисциплины | Нормирование и организация труда в международных организациях |
| Объём дисциплины | 3 ЗЕ (108 час.) |
| Краткое содержание дисциплины | |
| Название разделов (тем) дисциплины | Краткое содержание разделов (тем) дисциплины: |
| 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. |

Разработчики:

К.э.н., доцент кафедры менеджмента

А.В. Вавилина

Д.э.н., профессор
заведующий кафедрой
Менеджмента

В.С. Ефремов

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

Экономический факультет

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа
«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

| | |
|---|---|
| Наименование дисциплины | Теория личности: психология, лидерство, работа в команде |
| Объём дисциплины | 2 ЗЕ (72 час.) |
| Краткое содержание дисциплины | |
| Название разделов (тем) дисциплины | Краткое содержание разделов (тем) дисциплины: |
| Раздел 1. Психология личности Тема 1. Личность как предмет психологического познания. | Личность как объект и субъект психологического познания. Понятие «личность» в социологии, философии, культурологии и других общественных и гуманитарных науках. Особенности категории «личность» в психологии. Субъективная активность человека как условие эволюции его личности. |
| Тема 2. Индивидуальные психологические свойства и особенности личности. | Психология способностей. Определение способностей. Классификация способностей. Общий интеллект. Умственный возраст и коэффициент интеллектуальности. Тесты на общий интеллект и специальные способности. Структура интеллекта. Интеллект и креативность. Развитие способностей. Способности и развитие личности. Творчество личности. Темперамент. Понятие. Виды темпераментов. Основные свойства темперамента. Связь темперамента с основными свойствами личности. Впечатлительность, эмоциональность, импульсивность, тревожность. Характер. Общие представления, как о системе наиболее устойчивых черт личности. Характер как система отношений человека к миру, другим людям, самому себе. Характер как форма поведения, необходимая для сохранения структуры мотивов. Основания построения типологии характеров (по Э. Кречмеру, по А.Е. Личко, по К. Леонгарду, по Э. Фромму и др.) Условия его формирования и развития ведущих черт. Характер как индивидуальный жизненный стиль. |
| Тема 3. Теории личности в психологии | Психодинамическое направление в теории личности и его производные: теория личности З. Фрейда, аналитическая (архетипическая) концепция К. Г. Юнга, Теория личности в индивидуальной психологии А. Адлера. Научающе-бихевиоральное и социально-когнитивное направление в теории личности: теория оперантного научения Б.Ф.Скиннера, социально-когнитивная теория личности А. Бандуры, теория социального научения личности Дж. Роттера, когнитивная теория Дж. Келли, неокогнитивная теория Х. Томе. Гуманистическое направление и связанные с ним теории личности: личность в системе «гуманистического психоанализа» Э. Фромма, психосоциальная или эго-теория личности Э. Эриксона, социокультурный подход к оценке личности К.Хорни, теория личности А. Маслоу. |
| Раздел 2. Психология лидерства Тема 4. Структура лидерства | Компоненты структуры лидерства. Феномен ролевой дифференциации лидерства. Структура делового лидерства. Структура эмоционального лидерства. Лидерские роли. Ролевая дифференциация лидерства: традиционные трактовки: Р. Бейлза, Ф. Слейтера, П. Берка, и других. Альтернативный подход в изучении ролевой дифференциации лидерства. Механизмы выдвижения в позицию лидера: психологический обмен, «имплицитная теория» лидерства. |

| | |
|---|--|
| Тема 5. Механизмы и динамика лидерства | Механизмы выдвижения в позицию лидера: психологический обмен, «имплицитная теория» лидерства. Обмен как трансакционистский феномен. Обмен как проявление «идиосинкразического кредита». Ценностный обмен как механизм в позицию лидера. Механизм влияния в лидерстве. |
| Тема 6. Лидерство и групповой процесс | Лидерство в малых группах. Пяти факторная модель личностных черт. Самокатегоризация и лидерство. Групповые нормы и лидерство. Межличностная совместимость и лидерство. Групповое принятие решений и лидерство. Групповая эффективность и лидерство. Лидерство в больших группах. |
| Раздел 3. Психологические аспекты работы в команде Тема 7. Социально-психологические основы командообразования. | Группа как объект управления. Группообразование. Группы разного уровня развития: конгломерат, номинальная, ассоциация, кооперация, автономия, коллектив, корпорация. Функции группы. Нормы и ценности группы. Характеристики группы. Официальные и неофициальные роли в группе. Понятие коллектива и команды. Виды команд. Представление об «управленческой команде». Ее специфика и отличие от других форм групповой активности. Суть современных социально- психологических подходов к созданию команд. Процесс формирования команды. |
| Тема 8. Принятие решений и конфликты в команде | Сопоставление процесса принятия решений группой и отдельным человеком. Как избежать группового мышления. Как избежать проблем эскалации приверженности. Как избежать парадокса Абилина. Потребность быть правым. Гнет конформности. Модель рационального человека. Плюралистическое игнорирование. Снижение сензитивности. Ответственность за поведение. Модель вознаграждения. Модели подходящих ролей. Устранение конфликта интересов. Создание культуры честности. Типы конфликтов и эффективность работы команды. Пропорциональные и перцептивные конфликты. |

Разработчики:

К.э.н., доцент кафедры менеджмента

А.Р. Сардарян

Д.э.н., профессор
заведующий кафедрой
Менеджмента

В.С. Ефремов

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

Экономический факультет

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа
«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

| | |
|--|--|
| Наименование дисциплины | Личность и управление поведением персонала |
| Объём дисциплины | 2 ЗЕ (72 час.) |
| Краткое содержание дисциплины | |
| Название разделов (тем) дисциплины | Краткое содержание разделов (тем) дисциплины: |
| Личность как предмет психологического познания | Личность как объект и субъект психологического познания. Понятие «личность» в социологии, философии, культурологии и других общественных и гуманитарных науках. Особенности категории «личность» в психологии. Субъективная активность человека как условие эволюции его личности. |
| Индивидуальные психологические свойства и особенности личности. | Психология способностей. Определение способностей. Классификация способностей. Общий интеллект. Умственный возраст и коэффициент интеллектуальности. Тесты на общий интеллект и специальные способности. Структура интеллекта. Интеллект и креативность. Развитие способностей. Способности и развитие личности. Творчество личности. Темперамент. Понятие. Виды темпераментов. Основные свойства темперамента. Связь темперамента с основными свойствами личности. Впечатлительность, эмоциональность, импульсивность, тревожность. Характер. Общие представления, как о системе наиболее устойчивых черт личности. Характер как система отношений человека к миру, другим людям, самому себе. Характер как форма поведения, необходимая для сохранения структуры мотивов. Основания построения типологии характеров (по Э. Кречмеру, по А.Е. Личко, по К. Леонгарду, по Э. Фромму и др.) Условия его формирования и развития ведущих черт. Характер как индивидуальный жизненный стиль. Взаимосвязь с волей человека и мотивацией поведения. Направленность. Понятие направленности как одной из социально обусловленных подструктур личности. Потребности и побуждения, желания и стремления. |
| Личность подчинённого. Психология управления его поведением и деятельностью. | Различные подходы к рассмотрению личности и к управлению поведением персонала организации. Особенности психолого- управленческого подхода. Участие личности в управленческих отношениях, управленческой деятельности. Структура личности подчинённого: психические процессы, психические состояния, психические образования, психические свойства. Основные типы поведения персонала в организации: преданный, приспособленец, оригинал, бунтарь. |
| Структура механизмы и динамика лидерства | Компоненты структуры лидерства. Феномен ролевой дифференциации лидерства. Структура делового лидерства. Структура эмоционального лидерства. Лидерские роли. Ролевая дифференциация лидерства: традиционные трактовки: Р. Бейлза, Ф. Слейтера, П. Берка, и других. Альтернативный подход в изучении ролевой дифференциации лидерства. Механизмы выдвижения в позицию лидера: психологический обмен, «имплицитная теория» лидерства. Обмен как транзакционистский феномен. Обмен как проявление «идиосинкразического кредита». Ценностный обмен как механизм в позицию лидера. Механизм влияния в лидерстве. |

| | |
|--|--|
| Лидерство и групповой процесс. | Лидерство в малых группах. Пяти факторная модель личностных черт. Самокатегоризация и лидерство. Групповые нормы и лидерство. Межличностная совместимость и лидерство. Групповое принятие решений и лидерство. Групповая эффективность и лидерство. Лидерство в больших группах. |
| Социально-психологические основы командообразования. Принятие решений и конфликты в команде. | Группа как объект управления. Группы разного уровня развития: конгломерат, номинальная, ассоциация, кооперация, автономия, коллектив, корпорация. Функции, нормы и ценности группы. Характеристики группы. Официальные и неофициальные роли в группе. Понятие коллектива и команды. Виды команд. Представление об «управленческой команде». Её специфика и отличие от других форм групповой активности. Суть современных социально-психологических подходов к созданию команд. Процесс формирования команды. Подбор «игроков». |
| Характеристика процесса адаптации подчинённого к условиям организации. | Понятие адаптации и её виды. Характеристика социально- психологической адаптации и её стадия: ознакомление ролевой ориентации с самоутверждением. Показатели спешной социально-психологической адаптации и условия эффективного управления процессом адаптации новичков. |
| Стресс в профессиональной деятельности. Управление эмоциональным состоянием. | Понятие стресса. Стрессоры служебной и внеслужебной деятельности. Синдром профессионального выгорания и симптомы. Управление, профилактика организационного стресса. |

Разработчики:

К.э.н., доцент кафедры менеджмента

А.Р. Сардарян

Д.э.н., профессор
заведующий кафедрой
Менеджмента

В.С. Ефремов

Экономический факультет

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа

«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

| | |
|--|---|
| Наименование дисциплины | «Мировые информационные ресурсы» |
| Объём дисциплины | 2 ЗЕ (72 час.) |
| Краткое содержание дисциплины | |
| Название разделов (тем) дисциплины | Краткое содержание разделов (тем) дисциплины: |
| 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.. |
| 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. |

Разработчики:

Д.э.н., профессор
кафедры менеджмента

М.Ф. Мизинцева

Д.э.н., профессор
заведующий кафедрой
Менеджмента

В.С. Ефремов

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

Экономический факультет

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа
«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

| | |
|---|--|
| Наименование дисциплины | Информационные технологии в управлении персоналом |
| Объём дисциплины | 2 ЗЕ (72 час.) |
| Краткое содержание дисциплины | |
| Название разделов (тем) дисциплины | Краткое содержание разделов (тем) дисциплины: |
| 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. |
| 3 Характеристика и классификация современных информационных систем управления предприятием. Бизнес-процесс управления персоналом: под процессы; взаимосвязь с другими бизнес-процессами предприятия | 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- |

| | |
|--|---|
| | <p>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 кадровой 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> |
| <p>8. Экономическая эффективность применения автоматизированных информационных технологий в сфере управления персоналом.</p> | <p>Методы и способы расчета экономической эффективности от внедрения автоматизированных информационных технологий в сфере управления персоналом.</p> |

Разработчики:

Д.э.н., профессор
 кафедры менеджмента

М.Ф. Мизинцева

Д.э.н., профессор
 заведующий кафедрой
 Менеджмента

В.С. Ефремов

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

Экономический факультет

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа
«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

| | |
|--|---|
| Наименование дисциплины | <i>Консалтинг в управлении персоналом</i> |
| Объём дисциплины | 2 ЗЕ (72 час.) |
| Краткое содержание дисциплины | |
| Название разделов (тем) дисциплины | Краткое содержание разделов (тем) дисциплины: |
| 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 |

| | |
|---|---|
| <p>Тема 5. Содержание и процедуры консалтинга в управлении персоналом</p> | <p>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.</p> |
| <p>Тема 6. Методы и основные этапы аудита персонала</p> | <p>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</p> |

Разработчики:

К.э.н., доцент кафедры менеджмента

А.В. Вавилина

Д.э.н., профессор
заведующий кафедрой
Менеджмента

В.С. Ефремов

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

Экономический факультет

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа
«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

| | |
|--|--|
| Наименование дисциплины | <i>Кадровый аудит</i> |
| Объём дисциплины | 2 ЗЕ (72 час.) |
| Краткое содержание дисциплины | |
| Название разделов (тем) дисциплины | Краткое содержание разделов (тем) дисциплины: |
| 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. |
| 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. |

Разработчики:

К.э.н., доцент кафедры менеджмента

А.В. Вавилина

Д.э.н., профессор
заведующий кафедрой
Менеджмента

В.С. Ефремов

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

Экономический факультет

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа

«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

| | |
|---|---|
| Наименование дисциплины | Этика бизнеса |
| Объём дисциплины | 3 ЗЕ (108 час.) |
| Краткое содержание дисциплины | |
| Название разделов (тем) дисциплины | Краткое содержание разделов (тем) дисциплины: |
| Тема 1. Предмет и задачи курса «Этика бизнеса». Понятие и сущность этики бизнеса | 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. |
| Тема 2. Теоретические основы этики бизнеса | 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. |

| | |
|--|---|
| <p>Тема 3. Принципы этики бизнеса. Социальная ответственность как один из основных принципов современного бизнеса</p> | <p>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 международными экологическими организациями. Основные тенденции развития этики бизнеса в XXI веке.</p> |
| <p>Тема 4. Динамика становления и развития этики бизнеса в современной России</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>Тема 5. Этика корпоративных отношений</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> |
| <p>Тема 6. Культура переговоров с деловыми партнерами</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>Тема 7. Имидж и этикет в деловой жизни.</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> |

Разработчики:

К.э.н., доцент кафедры менеджмента

Т.Н. Якубова

Д.э.н., профессор
заведующий кафедрой
Менеджмента

В.С. Ефремов

Экономический факультет

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа

«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

| | |
|--|--|
| Наименование дисциплины | Корпоративная социальная ответственность |
| Объём дисциплины | 3 ЗЕ (108 час.) |
| Краткое содержание дисциплины | |
| Название разделов (тем) дисциплины | Краткое содержание разделов (тем) дисциплины: |
| Раздел 1. Теоретические аспекты корпоративной социальной ответственности | Кризис человечества по теории Т. Мальтуса; доклад «Пределы роста» Д. Мидоуза; глобальные проблемы человечества; Теория устойчивого развития; этапы эволюции КСО; этапы эволюции филантропии; интерпретации КСО; Регуляторы КСО; внутренняя КСО; внешняя КСО; уровни КСО; КСО как политика и концепция стратегического развития компаний; цель устойчивого развития; Триединый итог; Модель тройной цели устойчивого развития для бизнеса; эндаумент-фонды в РФ и зарубежом Аргументы «за» и «против» корпоративной социальной ответственности; преимущества и недостатки эндаумент-фондов. Показатели устойчивого развития; Индекс устойчивости Доу-Джонса; Модель оценки устойчивости (SAM). |
| Раздел 2. Социальные инвестиции | Преимущества социальных инвестиций; технологии социальных инвестиций; направленность социальных инвестиций; основные различия между благотворительностью и социальными инвестициями. Оценка эффективности социальных инвестиций; виды эффективности социальных инвестиций; эффективность социальных инвестиций с точки зрения внешней и внутренней КСО |
| Раздел 3. Корпоративная социальная ответственность: стандартизация и развитие внешних сообществ | Определения стандартизации и стандарта; выявление цели и задач стандартизации; стандартизации в РФ Основные направления стандарта ISO 26000: 2010, ISO 26000: 2010 Принципы социальной ответственности; Принципы серии стандартов AccountAbility (AA1000); Стандарт принципов подотчетности AA1000APS; Стандарт верификации отчетов AA1000AS; Стандарт взаимодействия с заинтересованными сторонами AA1000SES. SA 8000 – инструмент реализации международных норм труда; Руководство по отчетности в области устойчивого развития GRI; принципы составления отчета; Преимущества использования Руководства GRI. Принципы Глобального договора ООН; принципы Социальной хартии российского бизнеса; цели создания и основные задачи Ассоциации менеджеров РФ |

| | |
|--|---|
| | История появления нефинансовых отчетов; функции нефинансового отчета; факторы, побуждающие компании к ведению нефинансовой отчетности; виды нефинансовых отчетов; подготовка нефинансового отчета. |
| Раздел 4. Современное состояние корпоративной социальной ответственности | Принципы КСО; группы принципов «Открытость», «Значимость», «Недопущение конфликтов», «Системность»; Меморандум «О принципах корпоративной социальной ответственности». Американская, европейская(континентальная), британская, российская, японская модели КСО; основные различия между американской и европейской моделями КСО. |
| Раздел 5. Основные механизмы и инструменты установления социально-ответственных отношений | Корпоративное волонтерство в РФ и за рубежом; ожидания населения РФ от бизнеса; благотворительные фонды; Фонд Билла и Мелинды Гейтс; отличительные черты российской модели КСО. Социальная роль; ролевое поведение; ролевые ожидания; модель социальных ролей бизнесмена; стереотипы; «Хремастика»; 7 смертных грехов бизнесмена (Стивен Кови); механизмы, регулирующие социальное поведение; «Три столпа» морали социально ответственного менеджмента. Виды социальной ответственности работников; социально безответственное поведение работников; методы преодоления социально безответственного поведения работников; социальная ответственность работодателей. Этические нормы в контексте КСО; деловая и профессиональная этики; этические кодексы; профессиональные кодексы; карта этики; методы формирования этической основы менеджмента. Основные термины: этнопсихология, этнический стереотип, этноцентризм, социокультурная среда, культурный релятивизм, социальные нормы; виды социальных норм; Конвенция об охране и поощрении разнообразия форм культурного самовыражения. |

Разработчики:

К.э.н., доцент кафедры менеджмента

Т.Н. Якубова

Д.э.н., профессор
заведующий кафедрой
Менеджмента

В.С. Ефремов

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

Экономический факультет

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа
«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

| | |
|---|---|
| Наименование дисциплины | Управление знаниями |
| Объём дисциплины | 2 ЗЕ (72 час.) |
| Краткое содержание дисциплины | |
| Название разделов (тем) дисциплины | Краткое содержание разделов (тем) дисциплины: |
| Тема 1. Управление знаниями в экономике, основанной на знании | Постиндустриальное общество и его производственные возможности. Экономика, основанная на знаниях, ее опоры: институциональная структура, инновационная система, образование и обучение, информационная инфраструктура. Условия и факторы, обусловившие становление экономики знаний, ее характерные черты и базовые показатели оценки. Особенности знания как ресурса. Основные свойства понятия «знание». Классификация знаний. Менеджмент знаний как наука: объект и предмет исследования. Потенциал России в экономике знаний, ее инновационное состояние. Создание национальной инновационной системы. Направления инновационного развития РФ: развитие нанотехнологий, создание технико-разрабатывающих или технико-внедренческих зон (ТРЗ, ТВЗ), инновационно-технологических кластеров и институтов поддержки инноваций. |
| Тема 2. Знания в современных организациях | Данные, информация и знание. Основные отличия знания от информации. Способы превращения информации в знания. Явное (кодифицированное) и неявное (некодифицированное) знание. Индивидуальные и организационные знания. Характерные черты и особенности знания как объекта управления. Что означает понятие «управление знаниями»? Аспекты управления знаниями. 10 шагов в управлении процессом создания знаний. Организационные формы обмена знаниями. Модели трансформации знания, «спираль знаний»: социализация (из неформализованного – в неформализованное знание), экстернализация (из неформализованного – в формализованное знание), интернализация (из формализованного – в неформализованное знание), комбинация (из формализованного – в формализованное знание). |
| Тема 3. Нематериальные активы организации | Материальные и нематериальные ресурсы и активы организации. Понятие «интеллектуальный капитал». Теория Т. Стюарта. Структура интеллектуального капитала. Человеческий капитал: сущность, структура, критерии оценки. Инвестиции в человеческий капитал. Организационный капитал. Клиентский капитал: сущность и внутренняя структура. Интеллектуальная собственность. Объекты интеллектуальной собственности. Основные институты права и общие принципы охраны прав интеллектуальной собственности. Законодательство РФ в сфере интеллектуальной собственности. Институты интеллектуальной собственности в России. Отличия физического и интеллектуального капитала. Задачи измерения интеллектуального капитала. Методы оценки интеллектуального капитала. Коэффициент Тобина. Модель мониторинга нематериальных активов К. Свейби. Навигатор Skandia. Нефинансовые оценки интеллектуального капитала. Показатели оценки человеческого капитала. Методы количественных оценок. |

| | |
|---|---|
| <p>Тема 4. Система управления знаниями в организации</p> | <p>Цели и задачи системы управления знаниями в организации. Концептуальная модель системы управления знаниями С. Галахера и Ш. Хазлет. Инфраструктура управления знаниями. Культура знаний. Технология знаний. Этапы создания системы управления знаниями. Внешние и внутренние источники получения знаний. Методы получения знаний: покупка, аренда, развитие знаний. Коммуникативные и текстологические методы получения знаний Т. Гавриловой. Система управления знаниями российских компаний. Подразделения по управлению знаниями. Директор по управлению знаниями: миссия, функции и качества. Возможности и функции IT- и HR-подразделений в системе управления знаниями. Роль специалистов в системе управления знаниями (координаторы знаний, менеджеры знаний, инспекторы знаний, брокеры знаний, аналитики знаний, фасилитатор). Центры компетенций: типы и функции. Управляющий комитет по управлению знаниями в организации.</p> |
| <p>Тема 5. Стратегии и методы преобразования и распространения неявных знаний</p> | <p>Наставничество. Коучинг. Сторителлинг: понятие, функции. Обучающаяся организация: понятие и принципы. Основные характеристики обучающейся организации по П. Сенге. Признаки обучающейся организации по М. Педлеру. Бенчмаркинг: понятие, виды и стадии. Отличие бенчмаркинга от соцсоревнования.</p> |
| <p>Тема 6. Аудит знаний. Карты знаний</p> | <p>Понятие «аудит знаний». Значение, цели и задачи аудита знаний. Вопросы аудита знаний. Методы аудита знаний: опросники, тесты, устные интервью. Метод создания особой коммуникационной среды.</p> <p>Основные этапы аудита знаний. Карты знаний. Основные типы карт знаний: процессно-ориентированные, концептуальные (таксономии), карты компетенций. Аудит знаний для CRM.</p> |
| <p>Тема 7. Информационное обеспечение процессов управления знаниями</p> | <p>Интеллектуальные технологии управления знаниями. Хранилища данных и знаний (базы данных и знаний): принципы построения и управления. Средства интеллектуального анализа данных. Методы Data Mining (DM), постобработки данных и интерпретации полученных результатов. Система управления взаимодействием с клиентами.</p> <p>CRM как компьютерная программа и технология работы компании на рынке. Комплексные средства управления знаниями: корпоративные порталы знаний.</p> |

Разработчики:

К.э.н., доцент кафедры менеджмента

А.Р. Сардарян

Д.э.н., профессор
заведующий кафедрой
Менеджмента

В.С. Ефремов

Экономический факультет

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа
«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

| | |
|---|--|
| Наименование дисциплины | Управление талантами |
| Объём дисциплины | 2 ЗЕ (72 час.) |
| Краткое содержание дисциплины | |
| Название разделов (тем) дисциплины | Краткое содержание разделов (тем) дисциплины: |
| Тема 1. «Talent Management» как направление кадрового менеджмента. | Управленческое определение таланта. Сходства и различия в управлении персоналом и управлении талантами. Социально-психологические особенности одаренной, талантливой и инициативной молодежи. Война за таланты. Конфликт ожиданий. |
| Тема 2. Компетентностный подход в управлении талантами, | Ключевые компетенции талантливых сотрудников. Модель компетенций талантливых руководителей. Модель компетенций талантливых исполнителей. Профиль компетенций. |
| Тема 3. Управление наиболее ценными сотрудниками: привлечение, удержание, развитие, | Концепция особо ценных сотрудников. Подготовка организации к работе с талантливыми сотрудниками. Подготовка менеджеров к работе с талантливыми сотрудниками. Внутренний и внешний PR. |
| Тема 4. Технологии управления талантами | Коучинг, наставничество, управленческое влияние, вовлечение. Управление по целям. Управление результативностью. Управление проектами. Управление изменениями. |

Разработчики:

Доцент кафедры менеджмента

А.Р. Сардарян

Заведующий кафедрой

Менеджмента

В.С. Ефремов

Руководитель магистерской программы

К.э.н., доцент кафедры менеджмента
должность, название кафедры


подпись

А.В. Вавилина
инициалы, фамилия