

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 образовательной программы (профиль, специализация))

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

Разработчик:

Д.э.н., профессор кафедры менеджмента

А.З.Гусов

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа

38.04.03 «Управление персоналом»

Программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде»

(наименование образовательной программы (профиль, специализация))

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	<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"> • 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.

Разработчик:

Зав.каф.иностранных языков

Е.Н. Малюга

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа

38.04.03 «Управление персоналом»

Программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде»

(наименование образовательной программы (профиль, специализация))

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
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.

Разработчик:

К.э.н., доцент кафедры менеджмента

А.В.Вавилина

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа

38.04.03 «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом в кросс-культурной среде»

(наименование образовательной программы (профиль, специализация))

Наименование дисциплины	<i>Современные технологии управления развитием персонала</i>
Объём дисциплины	4 ЗЕ (144 часа)
Краткое содержание дисциплины	
Название разделов дисциплины	Краткое содержание тем дисциплины:
Раздел 1. Теоретические основы развития	Тема 1. Понятие и виды

персонала	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.

Разработчик:

К.э.н., доцент кафедры менеджмента

Н.С. Щербакова

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа
38.04.03 «Управление персоналом»
Программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде»
(наименование образовательной программы (профиль, специализация))

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 рекрутмента. 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.</p> <p>Тема 4. Ключевые показатели эффективности рекрутмента. 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 рекрутмента. 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.</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.и.н. доцент кафедры менеджмента

О.С. Горлова

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа

38.04.03 «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом в кросс-культурной среде»

(наименование образовательной программы (профиль, специализация))

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

Разработчики:

К.э.н., доцент кафедры менеджмента

Н.С. Щербакова

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа

38.04.03. Управление персоналом, специализация «Управление персоналом в кросс-культурной среде»

(наименование образовательной программы (профиль, специализация))

Наименование дисциплины	<i>Кросс-культурный менеджмент</i>
Объём дисциплины	2 ЗЕ (72 часа)
Краткое содержание дисциплины	
Название разделов дисциплины	Краткое содержание тем дисциплины:
Раздел 1. Общая теория кросс-культурного менеджмента	Тема 1. Введение в дисциплину. Основные понятия кросс-культурного менеджмента Тема 2. Кросс-культурный шок
Раздел 2. Культура и ее значение в кросс-культурном менеджменте	Тема 3. Понятие культуры и уровни ее изучения Тема 4. Основные параметры культуры и их характеристики Тема 5. Модели анализа культуры
Раздел 3. Практические аспекты кросс-культурного менеджмента	Тема 6. Воздействие национальной культуры на систему управления компанией Тема 7. Алгоритм анализа и решения кросс-культурных конфликтов

Разработчик:

К.э.н., доцент кафедры менеджмента

Т.Н. Якубова

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа

38.04.03 «Управление персоналом»

Программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде»

(наименование образовательной программы (профиль, специализация))

Наименование дисциплины	Кадровая безопасность и охрана труда
Объём дисциплины	3 ЗЕ (108 час.)
Краткое содержание дисциплины	
Название разделов (тем) дисциплины	Краткое содержание разделов (тем) дисциплины:
Раздел 1 Кадровая безопасность	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>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 обе печения кадровой безопасности .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. 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.</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>

Разработчик:

Д.э.н., профессор кафедры менеджмента

А.З. Гусов

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа
38.04.03 «Управление персоналом»
Программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде»
(наименование образовательной программы (профиль, специализация))

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. Проблемы оценки в системе государственной кадровой политики и пути ее совершенствования.
Кадровые стратегии и технологии в муниципальном управлении	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>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 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.</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>
<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.</p> <p>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.</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>

Разработчик:

К.и.н., доцент кафедры менеджмента

О.С.Горлова

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа
38.04.03 «Управление персоналом»
Программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде»
(наименование образовательной программы (профиль, специализация))

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.

Разработчик:

К.э.н., доцент кафедры менеджмента

А.В.Вавилина

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа
38.04.03 «Управление персоналом»
Программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде»
(наименование образовательной программы (профиль, специализация))

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

Разработчик:

К.и.н., доцент кафедры менеджмента

О.С. Горлова

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа
38.04.03 «Управление персоналом»
Программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде»
(наименование образовательной программы (профиль, специализация))

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:

Д.ю.н., профессор кафедры

Н.Г. Бай

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа
38.04.03 «Управление персоналом»
Программа «Управление персоналом в кросс-культурной среде»
(наименование образовательной программы (профиль, специализация))

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.

К.э.н., доцент кафедры менеджмента

А.В.Вавилина

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа

«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

(наименование образовательной программы (профиль, специализация))

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. Тема 2. Индивидуальные психологические свойства и особенности личности. Тема 3. Теории личности в психологии
Раздел 2. Психология лидерства	Тема 4. Структура лидерства Тема 5. Механизмы и динамика Лидерства Тема 6. Лидерство и групповой процесс

Раздел 3. Психологические аспекты работы в команде	Тема 7. Социально-психологические основы командообразования Тема 8. Принятие решений и конфликты в команде
--	---

Разработчик

К.э.н., доцент кафедры менеджмента

Н.С. Щербакова

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа

38.04.03 «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом в кросс-культурной среде»

(наименование образовательной программы (профиль, специализация))

Наименование дисциплины	<i>Личность и управление поведением персонала</i>
Объём дисциплины	2 ЗЕ (72 часа)
Краткое содержание дисциплины	
Название разделов дисциплины	Краткое содержание тем дисциплины:

Раздел 1. Личность как предмет психологического познания	Личность как объект и субъект психологического познания. Понятие «личность» в социологии, философии, культурологии.
Раздел 2. Индивидуальные психологические свойства и особенности личности.	Психология способностей. Определение способностей. Способности и развитие личности. Потребности и побуждения, желания и стремления. Иерархия ценностей. Определение эмоций и основные аспекты их изучения.
Раздел 3. Личность подчинённого. Психология управления его поведением и деятельностью.	Подходы к рассмотрению личности и к управлению поведением персонала организации. Структура личности подчинённого. Основные типы поведения персонала в организации.
Раздел 4. Структура механизмы и динамика лидерства	Компоненты структуры лидерства. Структура делового лидерства. Структура эмоционального лидерства. Лидерские роли.
Раздел 5. Лидерство и групповой процесс.	Лидерство в малых группах. Групповые нормы и лидерство. Межличностная совместимость и лидерство. Групповая эффективность и лидерство.
Раздел 6. Социально-психологические основы командообразования. Принятие решений и конфликты в команде.	Группа как объект управления. Группы разного уровня развития. Функции, нормы и ценности группы. Характеристики группы.
Раздел 7. Характеристика процесса адаптации подчинённого к условиям организации.	Понятие адаптации и её виды. Характеристика социально-психологической адаптации и её стадии. социально-психологической адаптации и

	условия эффективного управления процессом адаптации новичков.
Раздел 8. Стресс в профессиональной деятельности. Управление эмоциональным состоянием.	Понятие стресса. Синдром профессионального выгорания и симптомы. Управление, профилактика организационного стресса.

Разработчик:

К.э.н., доцент кафедры менеджмента

Н.С. Щербакова

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа

«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

(наименование образовательной программы (профиль, специализация))

Наименование дисциплины	<i>Мировые информационные ресурсы</i>
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.

Разработчик:

Д.э.н. профессор кафедры менеджмента

А.А.Гусаков

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа

«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

(наименование образовательной программы (профиль, специализация))

Наименование дисциплины	<i>IT-технологии работы с персоналом</i>
Объём дисциплины	2 ЗЕ (72 час.)
Краткое содержание дисциплины	
Название разделов (тем) дисциплины	Краткое содержание разделов (тем) дисциплины:

<p>1. Характеристика и структура экономической информации, ее свойства.</p>	<p>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.</p>
<p>2. Информационные технологии и системы управления персоналом; эволюция информационных систем и их классификация. Тенденции развития.</p>	<p>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.</p>
<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>

6. Современная концепция автоматизированных рабочих мест (АРМ), классификация и принципы построения; АРМ кадр-овой службы.	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.
7. Интеллектуальные информационные технологии и системы поддержки принятия решений в сфере управления персоналом.	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).
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.

Разработчик:

Д.э.н., профессор кафедры менеджмента

А.А.Гусаков

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа

«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

(наименование образовательной программы (профиль, специализация))

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
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.
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

Разработчик:

К.э.н., доцент кафедры менеджмента

А.В.Вавилина

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа

«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

(наименование образовательной программы (профиль, специализация))

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.

Разработчик:

К.э.н., доцент кафедры менеджмента

А.В.Вавилина

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа

«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

(наименование образовательной программы (профиль, специализация))

Наименование дисциплины	Этика бизнеса
Объём дисциплины	2 ЗЕ (72 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.

<p>Тема 2. Теоретические основы этики бизнеса</p>	<p>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>
<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 этическому 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>

Разработчик:

К.э.н., доцент кафедры менеджмента

Т.Н.Якубова

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа

38.04.03. Управление персоналом, специализация «Управление персоналом в кросс-культурной среде»

(наименование образовательной программы (профиль, специализация))

<p>Наименование дисциплины</p>	<p><i>Корпоративная социальная ответственность</i></p>
<p>Объём дисциплины</p>	<p>2 ЗЕ (72 часа)</p>
<p>Краткое содержание дисциплины</p>	

Название разделов дисциплины	Краткое содержание тем дисциплины:
Раздел 1. Теоретические аспекты корпоративной социальной ответственности.	Тема 1. Развитие корпоративной социальной ответственности в бизнес-среде. Тема 2 Сущность и принципы корпоративной социальной ответственности. Тема 3 Международные модели корпоративной социальной ответственности.
Раздел 2. Основные инструменты социально-ответственного управления компанией	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
Раздел 3. Формы и перспективы развития корпоративной социальной ответственности в международном бизнесе	Тема 8. Корпоративная социальная ответственность в контексте международной среды Тема 9. Сравнительный анализ зарубежного и отечественного опыта корпоративной социальной ответственности.

Разработчик:

К.э.н., доцент кафедры менеджмента

Т.Н. Якубова

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа

«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

(наименование образовательной программы (профиль, специализация))

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.

<p>Тема 2. Знания современных организациях</p>	<p>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).</p>
<p>Тема 3. Нематериальные активы организации</p>	<p>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>
<p>Тема 4. Система управления знаниями 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 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>

Тема 6. Аудит знаний. Карты знаний	<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>
Тема 7. Информационное обеспечение процессов управления знаниями	<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

О.С. Горлова

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Образовательная программа

38.04.03 «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом в кросс-культурной среде»

(наименование образовательной программы (профиль, специализация))

Наименование дисциплины	<i>Управление талантами</i>
Объём дисциплины	2 ЗЕ (72 часа)
Краткое содержание дисциплины	
Название разделов дисциплины	Краткое содержание тем дисциплины:
Раздел 1. Теоретические основы управления талантами в организации	Тема 1. Феномен таланта в социологии и психологии Тема 2. Основы управления талантами в менеджменте
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

Разработчик:

К.э.н., доцент кафедры менеджмента

Н.С. Щербакова

Руководитель программы

К.э.н., доцент кафедры менеджмента



А.В. Вавилина