

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Максимов Алексей Борисович

Должность: директор департамента по образовательной политике

Дата подписания: 28.09.2023 17:27:22

Уникальный программный ключ:

8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Управление человеческим капиталом»»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»**  
**очная, заочная форма обучения, 2022 год набора**

**Цель** изучения дисциплины:

получить знания и навыки в области управления человеческим капиталом в условиях современной экономики и глобальных изменений.

**Задачи** изучения дисциплины:

- понять роль и особенности человеческого капитала в инновационной экономике;
- изучить подходы к исследованию человеческого капитала и технологии управления человеческим капиталом;
- научиться оценивать рентабельность инвестиций в человеческий капитал.

**Содержание дисциплины**

Тема 1: Человеческий капитал в инновационной экономике

Тема 2: Особенности человеческого капитала

Тема 3: Подходы к исследованию человеческого капитала

Тема 4: Технологии управления человеческим капиталом

Тема 5: Инвестиции в человеческий капитал

Тема 6: Человеческий капитал организации как объект управления

Тема 7: Социальный капитал организации

Тема 8: Особенности индивидуального человеческого капитала

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Методы исследования и анализ человеческого капитала»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»**  
**очная, заочная форма обучения, 2022 год набора**

**Цель** изучения дисциплины: изучение теоретических и практических навыков о методах исследования человеческого капитала; освоение компетенций, необходимых в профессиональной деятельности; подготовка магистров к деятельности в соответствии с квалификационной характеристикой магистра по направлению, в том числе понимание анализа человеческого капитала и развитие практических навыков и компетенций по работе в данной области.

**Задачи** изучения дисциплины:

- формирование представления о профессиональной деятельности в области методов исследования человеческого капитала;
- изучение основных подходов и методики формулирования задач управления человеческими ресурсами в сфере управления качеством;
- формирование способности у магистров ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; анализировать человеческий капитал;
- развитие навыков у магистров проведения анализа управления человеческими ресурсами и определения направлений деятельности для устранения выявляемых проблем и оптимизации деятельности организации на основе совершенствования кадровой составляющей;
- развитие навыков у магистров технологий определения оптимальных траекторий достижения поставленных задач в области управления качеством.

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Понятие «человеческий капитал» в системе экономических категорий

Тема 2. Методология исследования человеческого капитала

Тема 3. Ключевые понятия организации и нормирования труда, применяемые для расчета трудовых показателей

Тема 4. Методы установления нормативных показателей для определения численно-квалификационного состава персонала

Тема 5. Планирование затрат на персонал во взаимосвязи с инвестициями в человеческий капитал

Тема 6. Способы и приёмы оценки в экономическом анализе трудовых показателей.

Тема 7. Анализ показателей производительности труда

Тема 8. Анализ использования фонда рабочего времени

Тема 9. Анализ и оценка человеческого капитала

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Управление развитием человеческих ресурсов»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»**  
**очная, заочная форма обучения, 2022 год набора**

**Цель** изучения дисциплины:

- формирование системного представления о процессах развития человеческих ресурсов и умений управлять ими.

**Задачи** изучения дисциплины:

- знакомство с актуальными направлениями и тенденциями развития человеческих ресурсов;

- освоение подходов к формированию образовательных стратегий и траекторий;

- приобретение навыков эффективного управления процессом развития человеческих ресурсов.

**Содержание дисциплины**

Тема 1 Основные направления развития человеческих ресурсов

Тема 2 Управление процессом развития человеческих ресурсов

Тема 3 Методы развития человеческих ресурсов

Тема 4 Непрерывное и дополнительное обучение

Тема 5 Самообучение и саморазвитие человеческих ресурсов

Тема 6 Эффективность процессов развития человеческих ресурсов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Документационное обеспечение профессиональной деятельности»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»**  
**очная, заочная форма обучения, 2022 год набора**

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

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

**Задачи** освоения дисциплины:

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

**Содержание дисциплины**

Раздел 1. Документ и системы документации

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

Раздел 3. Нормативно-правовое регулирование делопроизводства в РФ.

Правила оформления документов и заполнения типовых форм

Раздел 4. Составление и оформление документов

Раздел 5. Технологии работы с документами

Раздел 6. Хранение документов. Номенклатура дел

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Управление знаниями и интеллектуальным капиталом»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»**  
**очная, заочная форма обучения, 2022 год набора**

**Целью** изучения дисциплины является получение специальных теоретических и практических знаний и компетенций в области управления знаниями и интеллектуальным капиталом для принятия эффективных управленческих решений по управлению качеством

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

- ознакомить с теоретическими аспектами управления знаниями, основами формирования экономики знаний;
- изучить концептуальные подходы к управлению интеллектуальным капиталом;
- сформировать навыки оценки эффективности инвестиций в интеллектуальный капитал.

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Экономика знаний

Тема 2. Теория управления знаниями

Тема 3. Концепция интеллектуального капитала

Тема 4. Инвестиции в интеллектуальный капитал

Тема 5. Технологии управления знаниями.

Тема 6. Особенности развития экономики знаний

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«HR-аналитика и управление эффективностью»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»**  
**очная, заочная форма обучения, 2022 год набора**

**Целью** изучения дисциплины является получение обучающимися специальных, теоретических, практических знаний и компетенций в области анализа и оценки эффективности управления человеческим капиталом.

**Задачи:**

- ознакомить обучающихся с теоретическими аспектами человеческого капитала, его важностью в обеспечении конкурентоспособности организации;
- изучить методы оценки человеческого капитала и привить навыки их практического применения;
- освоить подходы к оценке результатов изменения человеческого капитала;
- научить оценивать окупаемость инвестиций в человеческий капитал;
- освоить навыки стратегического прогнозирования человеческого капитала.

**Содержание дисциплины**

Лекция 1: HR-аналитика и измерение экономической ценности персонала

Лекция 2: Роль человеческого капитала в достижении целей организации

Лекция 3: Оценка влияния человеческого капитала на процессы

Лекция 4: Измерение добавленной стоимости человеческих ресурсов

Лекция 5: Мониторинг стоимости человеческого капитала

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Аналитика и моделирование процессов управления**  
**качеством»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»**  
**очная, заочная форма обучения, 2022 год набора**

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

**Задачи** изучения дисциплины:

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

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Введение в организационную диагностику

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

Тема 3. Внедрение системы оценки персонала в практику современных организаций

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

Тема 5. Развитие команды и создание программы развития

Тема 6. Организационная культура и способы ее оптимизации

Тема 7. Модель компетенций и диагностика уровня их развития

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Кадровая политика и кадровые стратегии»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»**  
**очная, заочная форма обучения, 2022 год набора**

**Цель** изучения дисциплины:

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

**Задачи** изучения дисциплины:

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

**Содержание дисциплины**

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



**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Анализ качества трудовых процессов»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»**  
**очная, заочная форма обучения, 2022 год набора**

**Цель** изучения дисциплины:

формирование комплексного представления об методиках и инструментах анализа качества трудовых процессов.

**Задачи** изучения дисциплины:

- знакомство с теоретическими основами и современными тенденциями в области исследования трудовых процессов;
- освоение технологий подготовки и проведения исследований трудовых процессов;
- приобретение навыков разработки и реализации управленческих решений на базе исследований и оценки их эффективности.

**Содержание дисциплины**

Тема 1: Теоретические основы исследования человеческого капитала

Тема 2: Информационная среда

Тема 3: Методология подготовки и проведения исследования

Тема 4: Квалиметрический анализ качества труда

Тема 5: Стратегический анализ человеческого капитала

Тема 6: Технологии разработки и реализации управленческих решений

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Методы оценки и измерения качества трудовых процессов»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»**  
**очная, заочная форма обучения, 2022 год набора**

**Цель** изучения дисциплины:

формирование комплексного представления о методах оценки и измерения качества трудовых процессов.

**Задачи** изучения дисциплины:

- знакомство с теоретическими основами измерения качества трудовых процессов.
- освоение методов измерения качества HR-процессов;
- приобретение навыков разработки технологий оценки и измерения качества трудовых процессов.

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Сущность организации и нормирования трудовых процессов

Тема 2. Научная организация труда: понятие, задачи, содержание, принципы

Тема 3. Анализ рабочих мест

Тема 4. Планировка и оснащение рабочего места

Тема 5. Оценка условий труда

Тема 6. Организация процессов труда по управлению коллективом

Тема 7. Организация умственного труда

Тема 8. Экономическая эффективность научной организации труда

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Управление качеством труда»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»**  
**очная, заочная форма обучения, 2022 год набора**

**Цель** изучения дисциплины:

- получение специальных теоретических и практических знаний и компетенций в области управления качеством труда.

**Задачи** изучения дисциплины:

- ознакомить с решением проблем качества формирования кадровой политики организации;
- научить применять современные методы управления привлечением персонала организации;
- привлечь внимание к изучению новейших методик повышения качества оценки труда персонала организации;
- сформировать практические навыки управления обучением и развитием персонала организации;
- научить решению прикладных задач качества трудовой мотивации;
- привить навыки практической работы по повышению качества управления трудовыми процессами.

**Содержание дисциплины**

Тема 1: Основы управления качеством труда

Тема 2: Экономические компоненты организации труда

Тема 3: Политика развития организации

Тема 4: Организация труда персонала

Тема 5: Эффективность управленческих решений

Тема 6: Аудит качества труда

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Нормативное регулирование управления качеством»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»**  
**очная, заочная форма обучения, 2022 год набора**

**Цели** освоения дисциплины: разъяснить смысл понятия «Нормативное регулирование управления качеством», получение специальных теоретических и практических знаний и компетенций по нормативному регулированию управления качеством человеческого капитала.

**Задачи** изучения дисциплины:

- изучить основные концепции и теоретические аспекты сферы нормативного регулирования управления качеством человеческого капитала;
- получить знания в области целей, задач, принципов и методов нормативного регулирования управления качеством
- адаптировать полученные знания и умения в области управления персоналом к практической деятельности в современных условиях.

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Сущность, содержание и значение нормирование труда, обоснование норм затрат труда.

Тема 2. Производственный и трудовой процессы.

Тема 3. Затраты рабочего времени и методы их изучения.

Тема 4. Нормы и нормативные материалы по труду.

Тема 5. Проблемы планирования персонала.

Тема 6. Нормирование и учет численности персонала.

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ  
«Кадровое планирование и HR-прогнозирование»  
направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»  
профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»  
очная, заочная форма обучения, 2022 год набора**

**Цель** изучения дисциплины:

- овладение обучающимися основами знаний и умений по организации кадрового планирования и HR- прогнозирования;
- усвоение сущности и методов научного подхода к теоретическому и практическому решению проблем кадрового планирования и HR- прогнозирования.

**Задачи** изучения дисциплины:

- усвоение обучающимися основных направлений и приоритетов кадрового планирования и HR - прогнозирования; – формирование теоретических и методологических знаний по вопросам кадрового планирования и HR- прогнозирования; – умение самостоятельно организовывать разработку и реализацию кадровой политики организации, составление кадровых планов по отдельным направлениям работы с персоналом;
- приобретение обучающимися умения принимать управленческие решения по формированию и реализации кадровой политики организации и HR - прогнозирования.

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Методика изучения проблем кадровой политики

Тема 2. Правовые основы кадровой политики организации

Тема 3. Кадровые процессы и кадровые отношения как объекты кадровой

Тема 4. Механизмы реализации кадровой политики организации

Тема 5. Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов и занятости

Тема 6. Функции современной HR - службы организации

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Разработка и реализация проектов по управлению человеческими**  
**ресурсами»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»**  
**очная, заочная форма обучения, 2022 год набора**

**Цель** изучения дисциплины: формирование транспрофессионального статуса проектной культуры, предопределяющей переход управленческой деятельности на более высокий уровень теоретического осмысления и практического воплощения.

**Задачи** изучения дисциплины:

- знакомство с технологией проектной деятельности в управлении человеческими ресурсами;
- освоение методов и средств разработки проектов;
- приобретение навыков эффективного управления институциональными подсистемами HR-проектов.

**Содержание дисциплины**

Тема 1 Технологические особенности проектов

Тема 2 Исследования и разработка проекта

Тема 3 Управление подсистемами проекта.

Тема 4 Управление коллективом проекта

Тема 5 Мониторинг реализации проекта

Тема 6 Представление результатов проекта

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Командообразование и групповая динамика»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»**  
**очная, заочная форма обучения, 2022 год набора**

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

**Задачи** изучения дисциплины:

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

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Командообразование: основные понятия и характеристики

Тема 2. Групповая динамика и этапы деятельности команды

Тема 3. Технологии командообразования

Тема 4. Типологические и ролевые модели комплектования команд

Тема 5. Командные лидеры

Тема 6. Развитие команды

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Деловой иностранный язык»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»**  
**очная, заочная форма обучения, 2022 год набора**

Основными **целями** освоения дисциплины являются заранее планируемые результаты деятельности по овладению языком, достигаемые с помощью различных приемов, методов и средств обучения.

Конечной целью овладения иностранным языком является формирование иноязычной коммуникативной компетенции, которая включает в себя ряд взаимосвязанных и взаимозависимых компетенций: лингвистическую, социолингвистическую (речевую), социокультурную, социальную, дискурсивную, компенсаторную.

Основными **задачами** дисциплины являются:

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

**Содержание дисциплины**

1 Основные формы организации предпринимательства

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

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

3 Управление персоналом

Структура персонала предприятия

4 Менеджер по персоналу и его функции

5 Цели и методы обучения персонала

6 Классики менеджмента

7 Инновации: типы, классификация, инновационная компания

8 Инновации в области управления персоналом



**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Технологии социального управления и деловая карьера»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»**  
**очная, заочная форма обучения, 2022 год набора**

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

**Задачи** изучения дисциплины:

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

**Содержание дисциплины**

- Тема 1 Содержание и особенности социального управления
- Тема 2 Организация, как объект социального управления
- Тема 3 Этика и социальная ответственность организации
- Тема 4 Планирование карьерных процессов в организации
- Тема 5 Управление карьерными траекториями
- Тема 6 Индивидуальное управление карьерой

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Обеспечение качества трудовых процессов»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»**  
**очная, заочная форма обучения, 2022 год набора**

**Цель** изучения дисциплины:

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

**Задачи** изучения дисциплины:

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

**Содержание дисциплины**

- Тема 1. Предмет, задачи и структура курса «Обеспечение качества трудовых процессов»
- Тема 2. Теоретические основы управления человеческим капиталом
- Тема 3. Сущность управления человеческим капиталом организации.
- Тема 4. Система управления человеческим капиталом организации
- Тема 5. Кадровая политика и стратегия управления человеческим капиталом
- Тема 6. Кадровое планирование в организации
- Тема 7. Найм, отбор и прием персонала
- Тема 8. Профорientация и трудовая адаптация работников
- Тема 9. Управление профессионально-должностным продвижением
- Тема 10. Обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала
- Тема 11. Аттестация сотрудников в организации и деловая оценка
- Тема 12. Оценка эффективности проектов совершенствования системы управления человеческим капиталом

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Оценка и управление конкурентоспособностью труда»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»**  
**очная, заочная форма обучения, 2022 год набора**

**Цель** дисциплины: сформировать комплекс знаний, умений и навыков оценки конкурентоспособности организации на рынке труда и разработки стратегии по ее повышению.

**Задачи** дисциплины:

- получить знания об основах кадрового планирования и контроллинга;
- приобрести знания в области маркетинга персонала;
- приобрести умения и навыки анализа конкурентоспособности организации в области привлечения персонала;
- получить практические навыки по разработке мероприятий, направленных на повышение конкурентоспособности работодателя.

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Основы формирования кадровой конкурентоспособности организации

Тема 2. Кадровое планирование и контроллинг в организациях

Тема 3. Привлечение и отбор персонала в организацию

Тема 4. Кадровый имидж и привлекательность работодателя на внешнем рынке труда

Тема 5. Конкурентоспособность организации-работодателя на внутреннем рынке труда

Тема 6. Стратегии повышения конкурентоспособности труда в организациях

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Организационное поведение и качество труда»»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»**  
**очная, заочная форма обучения, 2022 год набора**

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

**Задачи** изучения дисциплины:

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

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Генезис теории организационного поведения.

Тема 2. Поведение личности в деловой среде, коммуникации как связующие процессы в организации.

Тема 3. Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации.

Тема 4. Формирование системы управления качеством труда в организации.

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Технологии фасилитации и коучинга»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»**  
**очная, заочная форма обучения, 2022 год набора**

**Цели** освоения дисциплины: сформировать комплекс знаний, умений и навыков организации командной работы для достижения поставленной цели.

**Задачи** изучения дисциплины:

- получить знания о механизмах внутренних и внешних коммуникаций;
- приобрести умения и навыки оценки психологического климата в коллективе;
- выработать навыки формирования эффективной коммуникационной инфраструктуры в компании;
- сформировать и развить практические навыки разработки мероприятий по оптимизации социально-психологического климата в коллективе.

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Принципы принятия управленческих решений.

Тема 2. Технология коучинга - принципы, инструменты, возможности и ограничения.

Тема 3. Алгоритмы и механизмы фасилитации.

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Управление мотивацией персонала»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»**  
**очная, заочная форма обучения, 2022 год набора**

**Цель** изучения дисциплины:

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

**Задачи** изучения дисциплины:

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

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Сущность мотивации и стимулирования труда

Тема 2. Теоретические основы мотивации труда

Тема 3. Концепция личных издержек

Тема 4. Формы мотивации труда: материальное стимулирование труда

Тема 5. Формы мотивации труда: нематериальное стимулирование труда

Тема 6. Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени

Тема 7. Правовые основы стимулирования труда

Тема 8. Создание системы мотивации труда

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Технологии привлечения человеческих ресурсов»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»**  
**очная, заочная форма обучения, 2022 год набора**

**Цель** изучения дисциплины: формирование комплексного представления о технологических особенностях привлечения и отбора человеческих ресурсов в организацию.

**Задачи** изучения дисциплины:

- знакомство с механизмами создания и продвижения HR-бренда;
- освоение методов набора и оценки человеческих ресурсов;
- получение навыков оценки и диагностики конкурентоспособности организации на рынке труда.

**Содержание дисциплины**

Тема 1: Планирование человеческих ресурсов

Тема 2: Технологии поиска кандидатов

Тема 3: Инструменты привлечения персонала

Тема 4: Модель компетенций в процессе отбора кадров

Тема 5: Оценка компетенций

Тема 6: Управление HR-брендом компании

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Теория человеческого капитала»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»**  
**очная, заочная форма обучения, 2022 год набора**

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

**Задачи** изучения дисциплины:

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

**Содержание дисциплины**

Тема 1. Основы теории человеческого капитала

Тема 2. Проблемы сегментация рынка человеческого капитала

Тема 3. Анализ поведения персонала на рынке труда

Тема 4. Подходы к анализу конкурентоспособности работодателя

Тема 5. Методы анализа вовлеченности персонала

Тема 6. Стратегические решения по управлению человеческим капиталом



**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Рентабельность человеческого капитала»**  
**направление подготовки 27.04.02 «Управление качеством»**  
**профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»**  
**очная, заочная форма обучения, 2022 год набора**

**Цели** освоения дисциплины:

- получение обучающимися специальных, теоретических, практических знаний и компетенций в области оценки и контроля расходов на персонал, управления инвестициями в человеческий капитал.

**Задачи** изучения дисциплины:

- ознакомить обучающихся с теоретическими аспектами человеческого капитала, его важностью в обеспечении конкурентоспособности организации;
- изучить методы оценки человеческого капитала и привить навыки их практического применения;
- освоить подходы к оценке результатов изменения человеческого капитала;
- научить оценивать окупаемость инвестиций в человеческий капитал;
- освоить навыки стратегического прогнозирования человеческого капитала.

*Содержание дисциплины*

Лекция 1: Человеческий капитал

Лекция 2: Оценка человеческого капитала

Лекция 3: Подходы к оценке результатов изменения человеческого капитала

Лекция 4: Окупаемость инвестиций в человеческий капитал

Лекция 5: Стратегии прогнозирования человеческого капитала