

Система дисциплин (учебные темы), формирующих компетенции, преподаватели программы магистратуры «Кадровое администрирование» (по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»)

Дисциплина	Преподаватели	Компетенции		1	2	3	4	5	6	7	8
1. Иностранный язык	Арибжанова Дина Зиннуровна, ВШГА МГУ, преподаватель	УК-5 ОПК-5	УК-5. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке (иностранных языках), для академического и профессионального взаимодействия. ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении всех типов задач профессиональной деятельности на оперативном, тактическом и стратегическом уровнях.	Тема 1. Государственное устройство Российской Федерации и других государств	Тема 2. Выборы в федеральные (региональные) органы законодательной власти и органы местного самоуправления	Тема 3. Политические лидеры, высшие должностные лица субъекта Российской Федерации и депутатский корпус	Тема 4. Уровни государственного и муниципального управления	Тема 5. Внешняя политика и международные споры	Тема 6. Международные организации (структуры ООН)	Тема 7. Актуальные вопросы государственного управления/администрирования и контроля/надзора	Тема 8. «Умное» государственное управление в Российской Федерации и в других государствах
2. Философия	Седых Татьяна Николаевна, ВШГА МГУ, доцент	УК-2 ОПК-2	УК-2. Способен использовать философские категории и концепции при решении социальных и профессиональных задач. ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.	Тема 1. Философия, её роль в жизни человека и общества.	Тема 2. Основные этапы исторического развития философии.	Тема 3. Онтология и теория познания.	Тема 4. Человек, его природа и сущность.	Тема 5. Социальная философия и управление персоналом	Тема 6. История, культура, цивилизация.	Тема 7. Философия политики, государства и права	Тема 8. Философия управления и государственного администрирования
3. Теория организации и организационного проектирования	Федорова Юлия Алексеевна, ВШГА МГУ, преподаватель	УК-3 ОПК-3	УК-3. Способен разрабатывать, реализовывать и управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, предусматривать и учитывать проблемные ситуации и риски проекта. ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.	Тема 1. Теория организации и ее место в системе научных знаний.	Тема 2. Организация и управление, самоорганизация и самоуправление.	Тема 3. Жизненный цикл организации, ее типология, типы организационных структур.	Тема 4. Законы и принципы организации, способы изменения структуры организации.	Тема 5. Организационный дизайн.	Тема 6. Организационное проектирование, методы организационного проектирования.	Тема 7. Координация в организации и принципы рационализации.	Тема 8. Управленческие инновации как средство повышения эффективности принятия решений
4. Управление вознаграждением	Назаренко Сергей Владимирович, ВШГА МГУ, доцент.	УК-4 ОПК-3	УК-4. Способен организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), вырабатывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели. ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.	Тема 1. Основы организации вознаграждения сотрудников: стратегия вознаграждения	Тема 2. Генезис концепций вознаграждения	Тема 3. Оплата труда работника (заработная плата)	Тема 4. Институциональные вознаграждения работникам	Тема 5. Проектирование, внедрение, реализация и совершенствование систем вознаграждения: грейдинг должностей	Тема 6. Вознаграждение в государственных и коммерческих организациях	Тема 7. Мониторинг системы вознаграждения	Тема 8. Оптимизация управления вознаграждением
5. Управление эффективностью труда	Панич Наталья Александровна, ВШГА МГУ, доцент	УК-1 ОПК-1	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности. ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.	Тема 1. Выстраивание эффективной системы руководства и подчинения.	Тема 2. Повышение эффективности бизнес-процессов.	Тема 3. Организационная культура как фактор повышения эффективности труда.	Тема 4. Комплектование организации эффективными кадрами.	Тема 5. Интеллектуальный анализ данных предприятия для повышения эффективности труда.	Тема 6. Информационные технологии в управлении эффективности труда.	Тема 7. Эффективность труда: показатели, методы и инструменты измерения	Тема 8. Искусственный интеллект и экономический анализ эффективности труда.
6. Мотивация организационной деятельности	Деханова Наталья Геннадьевна, ВШГА МГУ, доцент.	УК-7 ОПК-4	УК-7. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, формировать приоритеты личностного и профессионального развития. ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.	Тема 1. Основные теоретические подходы к определению мотивации. Классические теории мотивации	Тема 2. Современные теории мотивации и их применение в управлении персоналом организаций	Тема 3. Сущность мотивации и стимулирования труда	Тема 4. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом в системе государственной службы	Тема 5. Сущность мотивационных ресурсов в управлении организацией	Тема 6. Заработная плата в системе мотивации персонала	Тема 7. Демотивация персонала и способы её профилактики	Тема 8. Оценка эффективности мотивационных систем в современных организациях
7. Управление организационной культурой	Богданова Олеся Сергеевна, ВШГА МГУ, доцент	УК-6 ОПК-2	УК-6. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия. ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.	Тема 1. Организационная культура и ресурсы ее изменения	Тема 2. Межкультурная коммуникация и деловое общение как показатели уровня развитости организационной культуры	Тема 3. Формирование и развитие организационной культуры, методы ее поддержания	Тема 4. Механизмы изменения организационной культуры	Тема 5. Ценностно-нормативные и знаково-символические системы организационной культуры	Тема 6. Технологические ресурсы поддержания организационной культуры	Тема 7. Влияние организационной культуры на организационную эффективность	Тема 8. Оптимизация организационной культуры в условиях цифровой трансформации
8. Обеспечение организации трудовыми ресурсами	Соколов Лев Александрович, ВШГА МГУ, профессор	УК-3 ОПК-4	УК-3. Способен разрабатывать, реализовывать и управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, предусматривать и учитывать проблемные ситуации и риски проекта. ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.	Тема 1. Трудовые ресурсы – основной фактор развития общественного производства.	Тема 2. Трудовые ресурсы и персонал предприятия как объект управления.	Тема 3. Рынок труда и занятость населения как социальное и экономическое явление.	Тема 4. Безработица как социально-экономическое явление социально-трудовой сферы.	Тема 5. Политика государства, проводимая в сфере управления трудовыми ресурсами.	Тема 6. Управление трудовыми ресурсами в рыночной экономике.	Тема 7. Инспекция по труду и органы содействия занятости их взаимодействие с работодателем.	Тема 8. Международная организация труда, как система регулирования социально-трудовых отношений, и миграция, миграционная политика, проводимая в России.
9. Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом	Бадренкова Любовь Игоревна ВШГА МГУ, доцент	УК-5 ОПК-5	УК-5. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке (иностранных языках), для академического и профессионального взаимодействия. ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении всех типов задач профессиональной деятельности на оперативном, тактическом и стратегическом уровнях.	Тема 1. Информационно-аналитические процессы в управлении персоналом организации.	Тема 2. Функциональные и обеспечивающие подсистемы автоматизированных информационно-аналитических систем.	Тема 3. Методические основы создания информационно-аналитических систем и информационных технологий в управлении персоналом организации.	Тема 4. Корпоративные информационные системы и аналитические технологии.	Тема 5. Телекоммуникационные и мультимедийные технологии в информационно-аналитических системах.	Тема 6. Информационные технологии решения задач управления персоналом.	Тема 7. Искусственный интеллект в информационно-аналитических технологиях.	Тема 8. Обеспечение безопасности и защиты персональных данных при внедрении и использовании информационно-аналитических систем.
10. Современные методы	Арифудина Гульнара	УК-1 ОПК-1	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно	Тема 1. Стратегия управления	Тема 2. HR – аналитика:	Тема 3. Рекрутинг персонала: источники,	Тема 4. Современные подходы в обучении	Тема 5. Реализация стратегии управления	Тема 6. Оценка персонала: методы,	Тема 7. Формирование адаптации и	Тема 8. Развитие методов и

стратегического управления человеческими ресурсами организации	Мясумовна, ВШГА МГУ, доцент		обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности. ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.	человеческими ресурсами и стратегическое управление персоналом организации.	человеческие ресурсы организации как объект HR-менеджмента.	методы поиска и подбора персонала, в т.ч. с использованием технологий искусственного интеллекта.	персонала, применение VR и AR технологий: управление знаниями, коучинг, менторинг и оценка эффективности обучения.	человеческими ресурсами, оценка и контроль ее исполнения	инструменты, формирование индивидуального плана развития работника и планирование карьеры	наставничества в организации, их роль в удержании персонала.	эффективность стратегического управления человеческими ресурсами.
11. Межкультурные коммуникации (на иностранном языке)	Павлова Елена Касимовна, ВШГА МГУ, доцент	ПК-2 ПК-14 МПК-2	ПК-2. Способен анализировать полученные результаты и представлять их в виде научной публикации, отдельного раздела отчета по результатам НИР (НИОКР). ПК-14. Способен выстраивать эффективное общение и управленческое воздействие на основе диагностики факторов поведения личности в сложных системах с учетом индивидуальных и групповых, социально-психологических, этнических, гендерных и возрастных особенностей персонала, а также с учетом характеристик организационной культуры. МПК-2. Способен профессионально использовать официальную и исследовательскую статистику и аналитику, в т.ч. словари, справочники, базы данных и другие источники дополнительной информации, анализировать и оценивать актуальные проблемы при решении социальных и профессиональных задач управления персоналом, используя иностранный язык; владеть терминологией специальности и уметь готовить публикации, проводить презентации, вести публичные дискуссии и защищать представленную работу, в том числе на иностранном языке.	Тема 1. Межкультурная коммуникация: цели и задачи предмета.	Тема 2. Культура и язык, как основные аспекты межкультурной коммуникации.	Тема 3. Межкультурные аспекты этики делового общения и деловой этикет.	Тема 4. Деловое общение и язык делового общения.	Тема 5. Деловое общение с использованием средств коммуникаций и деловая переписка	Тема 6. Написание научной работы и подготовка к ее презентации	Тема 7. Публичное выступление.	Тема 8. Техника доклада и презентации
12. Кадровая политика	Рудомалов Дмитрий Владимирович, ВШГА МГУ, старший преподаватель	ПК-6 ПК-15 МПК-6	ПК-6. Способен диагностировать, формировать и развивать организационную культуру, создавать комфортные и безопасные условия труда в организации, применять методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, технологии управления безопасностью труда персонала, обеспечивать предупреждение и профилактику травматизма, профессиональных заболеваний. ПК-15. Способен направлять поведение индивидов (группы) и организовывать профессиональное взаимодействие на основе знания закономерностей становления, социализации, адаптации и развития личности в группе, обществе и индивидуального жизненного пути человека. МПК-6. Способен разработать организационную структуру, стратегическое планирование потребности в персонале, в т.ч. управленческих кадрах и высококвалифицированных специалистах организации; организовать и вести документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений организации.	Тема 1. Государственная кадровая политика: виды и управленческие основы.	Тема 2. Концепция государственной кадровой политики: понятие, функции, сущностные черты, цели и приоритеты.	Тема 3. Зарубежный опыт работы с кадрами и его адаптация к условиям России.	Тема 4. Кадровая политика и кадровая стратегия организации.	Тема 5. Организация кадрового планирования.	Тема 6. Планирование направлений работы с персоналом.	Тема 7. Административная и профессиональная карьера.	Тема 8. Формирование кадрового резерва и оценка эффективности кадровой политики.
13. Кадровое делопроизводство и кадровый учет	Кондратова Нина Сергеевна, ВШГА МГУ, преподаватель	ПК-10 ПК-13 МПК-10	ПК-10. Способен использовать знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, для осуществления информационной поддержки по юридическим вопросам поиска, привлечения, подбора, отбора, оценки, аттестации, мотивации, обучения и развития персонала. ПК-13. Способен разрабатывать и внедрять профессиональные, в том числе корпоративные, стандарты в области управления персоналом, определять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня, проводить подбор и найм персонала в соответствии с выделенными требованиями. МПК-10. Способен использовать нормативные правовые акты, справочно-правовые и информационно-справочные системы, базы данных для анализа и решения практических задач разработки (уточнения) концепций, доктрин, стратегий, программ, проектов (планов) устойчивого развития человеческого капитала страны на федеральном, региональном и отраслевом уровнях государственного управления; обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявлять и формулировать актуальные научные проблемы, вырабатывать и предоставлять рекомендации по осуществлению мер для совершенствования управления персоналом государственной и коммерческой организации и оказывать помощь по их реализации; использовать нормативные документы и справочно-правовые базы для анализа и решения практических правовых проблем управления персоналом, находить административно-правовые средства решения управленческих задач, анализировать и решать практические проблемы административно-правового характера, интегрировать в деятельность организации, ее структурного подразделения положения федерального и регионального законодательства, инструкции и нормативы; анализировать процессы кадрового документооборота, локальных документов по вопросам управления персоналом, бизнес-процессов организации, удовлетворенности персонала.	Тема 1. Система и документы управления персоналом организации.	Тема 2. Документирование управленческой деятельности, состав и виды кадровых документов.	Тема 3. Документирование движения личного состава и оценки деятельности персонала.	Тема 4. Порядок подготовки приказов по личному составу и составление личных карточек.	Тема 5. Комплексы и технология учета и хранения кадровой документации.	Тема 6. Организация документооборота и составление номенклатуры дел службы кадров.	Тема 7. Подготовка дел службы кадров к архивному хранению, порядок хранения дел и передачи в государственный архив.	Тема 8. Актуальное состояние и развитие системы кадрового делопроизводства.
14. Кадровые стратегии в организации	Юрасова Мария Владимировна, ВШГА МГУ, доцент	ПК-3 ПК-12 МПК-3	ПК-3. Способен разрабатывать технические задания, осуществлять сбор, обработку, анализ и интерпретацию различных видов управленческой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом разного рода организаций, разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации, разрабатывать организационную кадровую политику и кадровые процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности, применять методы построения функциональных и организационных структур управления предприятием или учреждением и ее персоналом исходя из целей организации. ПК-12. Способен внедрять систему адаптации, обучения и управления деловой карьерой персонала, осуществлять мероприятия по ее реализации, готовить предложения по ее совершенствованию, в том числе на основе применения методов стоимостного анализа, коучинга и наставничества, разрабатывать комплексную систему обучения и развития, выявлять потребность в обучении и развитии персонала, определять эффективность мероприятий по обучению и развитию персонала и построению	Тема 1. Стратегический HR-менеджмент.	Тема 2. Основы стратегического управления персоналом.	Тема 3. Подходы к стратегическому управлению персоналом.	Тема 4. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организации.	Тема 5. Формулирование и реализация стратегий развития персонала.	Тема 6. Стратегическое развитие персонала.	Тема 7. Формирование трудовой карьеры работников.	Тема 8. Система стратегического управления персоналом.

			<p>профессиональной карьеры, оценивать качество обучения, формировать комплексы учебно-методических материалов.</p> <p>МПК-3. Способен систематизировать и структурировать информацию, работать с различными источниками информации, анализировать и прогнозировать ее, в том числе анализировать и обобщать информацию на стадии принятия и реализации управленческих решений, эффективно планировать работу, разрабатывать планы конкретных действий; адаптироваться к новой ситуации и применять новые подходы к решению возникающих проблем по управлению персоналом, на основе знания методологии и технологии разрабатывать прогнозы и стратегические планы управления кадрами и высококвалифицированными специалистами; проводить стратегический анализ тенденций развития персонала, управленческих кадров и высококвалифицированных специалистов в организации и внешней окружающей среде, изучать противоречия и проблемы, тренды и тенденции, анализировать их приоритетность, разрабатывать управленческие решения, предвосхищающие их негативное воздействие, формировать цели, задачи и планы деятельности организации, ее структурного подразделения, основываясь на понимании задач организации, с учетом существующих проблем и тенденций; разработать, внедрить и организовать реализацию кадровой и корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом, в т.ч. управленческими кадрами и высококвалифицированными специалистами.</p>								
15. Кадровый консалтинг и аудит	Харченко Константин Владимирович, ВШГА МГУ, доцент	ПК-9 ПК-11 МПК-9	<p>ПК-9. Способен применять методы кадрового консультирования и кадрового аудита, технологии разработки и проведения комплексных процедур психологической, социальной и экономической диагностики деятельности по управлению персоналом, аудита основных функций и направлений работы с персоналом коммерческих и государственных организаций, контроллинга управленческих процессов.</p> <p>ПК-11. Способен определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения.</p> <p>МПК-9. Способен анализировать процессы документооборота, локальных документов по вопросам государственной и корпоративной кадровой политики в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и условиям рынка труда; оказывать консультационные и информационные услуги организовать документационное и организационное сопровождение мероприятий государственной и корпоративной кадровой политики, подготовку и обработку запросов и уведомлений о работниках в государственные и иные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников в отношении персонала организации; организовать документационное оформление результатов управления персоналом, его аудита, работы структурных подразделений; сформировать технологию и организовать проведение аудита работы с персоналом и контроллинга в управлении персоналом.</p>	Тема 1. Кадровый консалтинг в системе управленческого консультирования.	Тема 2. Аудит персонала.	Тема 3. Система контроллинга персонала.	Тема 4. Технологии оценки персонала.	Тема 5. Технологии формирования управленческих команд.	Тема 6. Аудит антикоррупционной политики организации.	Тема 7. Консалтинг и аудит технологий кадрового обеспечения.	Тема 8. Консалтинг и аудит технологий адаптации и мотивации персонала.
16. Кадровый менеджмент	Арифулина Гульнара Мясумовна, ВШГА МГУ, доцент; Куфтина Александра Ильинична, ВШГА МГУ, старший преподаватель	ПК-12 ПК-16 МПК-12	<p>ПК-12. Способен внедрять систему адаптации, обучения и управления деловой карьерой персонала, осуществлять мероприятия по ее реализации, готовить предложения по её совершенствованию, в том числе на основе применения методов стоимостного анализа, ко-учинга и наставничества, разрабатывать комплексную систему обучения и развития, выявлять потребность в обучении и развитии персонала, определять эффективность мероприятий по обучению и развитию персонала и построению профессиональной карьеры, оценивать качество обучения, формировать комплексы учебно-методических материалов.</p> <p>ПК-16. Способен обеспечивать профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания персонала, заниматься профилактикой, предупреждением возникновения и разрешением трудовых конфликтов и споров.</p> <p>МПК-12. Способен использовать правовые нормативные акты и иные нормативные документы при разработке и реализации эффективных методов и технологий управления персоналом организаций, организовывать меж- и внутриведомственное социально-профессиональное взаимодействие персонала в решении должностных обязанностей и функциональных задач; применять результаты HR-аналитики персонала и управления человеческими ресурсами организации, обеспечивать мотивированный выбор профессиональных и личностных траекторий развития персонала, обеспечивать реализацию избранной траектории профессионального развития и карьеры сотрудников организации; использовать в кадровой работе ресурсы Big Data и искусственного интеллекта, статистические и эконометрические методы и программные инструменты анализа объективных (статистических) и исследовательских (опросных) данных, раскрыть организационное поведение сотрудников и внедрить прогрессивные методы управления сотрудниками, в т.ч. относящимися к категории талантов.</p>	Тема 1. Парадигмы и научные школы кадрового менеджмента.	Тема 2. Виды кадрового менеджмента и основные направления деятельности современных кадровых служб в организациях.	Тема 3. Цель и задачи кадрового менеджмента, реализация кадровой политики и стратегия управления персоналом.	Тема 4. Прогнозирование и планирование потребности в кадрах: методы прогнозирования и расчёт потребности в кадрах.	Тема 5. Рекрутинга персонала в современных корпорациях Подбор, профориентация и деловая оценка персонала.	Тема 6. Кадровый резерв: социальное управление и human resources в подборе персонала организации.	Тема 7. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом: карьерное консультирование и формирование HR-бренда.	Тема 8. Оценка эффективности кадрового менеджмента и оптимизация рабочего времени.
17. Методы исследования в кадровой работе	Панич Наталья Александровна, ВШГА МГУ, доцент	ПК-1 ПК-3 МПК-1	<p>ПК-1. Способен самостоятельно планировать и проводить научно-прикладные исследования с использованием современного теоретического и методологического инструментария науки, в том числе инструментов психологических, социологических и статистических исследований.</p> <p>ПК-3. Способен разрабатывать технические задания, осуществлять сбор, обработку, анализ и интерпретацию различных видов управленческой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом разного рода организаций, разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации, разрабатывать организационную кадровую политику и кадровые процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности, применять методы построения функциональных и организационных структур управления предприятием или учреждением и ее персоналом исходя из целей организации.</p> <p>МПК-1. Способен организовывать и проводить самостоятельные научные исследования в соответствии с разработанной программой, осуществлять поиск, критический анализ, обобщение и систематизацию социальной и научной</p>	Тема 1. Приоритетные направления, задачи и организация научных исследований в сфере управления персоналом.	Тема 2. Методы анализа документальных источников, изучения профессиональной деятельности персонала организации.	Тема 3. Методы комплексного исследования трудового коллектива.	Тема 4. Изучение и оценка кадровой политики организации.	Тема 5. Кадровая работа в системе государственного и муниципального управления.	Тема 6. Кадровые технологии, применяемые на гражданской и муниципальной службе	Тема 7. Организация кадровой работы в государственных органах и органах местного самоуправления.	Тема 8. Технологии реализации кадрового потенциала на основании результатов исследования.

			информации, необходимой для постановки целей исследования проблем в кадровой работе и выбора оптимальных путей и методов их достижения, разрабатывать программы стратегического и организационного развития управленческих кадров и высококвалифицированных специалистов; построить организационную структуру с учетом плановой потребности в персонале, в т.ч. управленческих кадрах и высококвалифицированных специалистах, и взаимодействия структурных подразделений организации; подготовить предложения по развитию систем управления персоналом, по необходимым корректирующим и превентивным мерам и по повышению эффективности работы структурных подразделений.								
18. Мотивация и стимулирование трудовой и служебной деятельности	Деханова Наталья Геннадьевна, ВШГА МГУ, доцент	ПК-5 ПК-17 МПК-5	ПК-5. Способен самостоятельно разрабатывать стратегию и тактику маркетинга организации и маркетинга персонала на основе анализа сложного окружения (контекста), интерпретации социальных, экономических, правовых и культурных тенденций, прогноза последствий управленческих действий, формировать ценностное предложение работникам и соискателям. ПК-17. Способен самостоятельно выявлять область, направленность и тему проекта в сфере управления персоналом коммерческих и государственных организаций, его цели и задачи, разрабатывать план реализации проекта и определять ожидаемые результаты, подирать команду проекта, оценивать экономическую и социальную эффективность инвестиционных проектов в области управления персоналом, разрабатывать пакет документов по проекту. МПК-5. Способен анализировать основные современные проблемы управления человеческим потенциалом страны, персоналом организации на международном и государственном уровнях управления, разрабатывать пути и технологии их решения; разработать внедрить и поддерживать востребованное содержание корпоративной культуры, кадровой и социальной политики, систему мотивации, эффективности, оценки и развития персонала; определять и ставить задачи руководителям структурных подразделений государственных и коммерческих организаций, определить материально-технические ресурсы для их выполнения.	Тема 1. Содержательные теории мотивации в практике работы современных организаций.	Тема 2. Процессуальные теории мотивации в практике работы современных организаций.	Тема 3. Специфика системы мотивации и стимулирования в государственных учреждениях.	Тема 4. Специфика системы мотивации и стимулирования в коммерческих организациях.	Тема 5. Материальное стимулирование в системе мотивации трудовой и служебной деятельности.	Тема 6. Ключевые показатели эффективности: понятие, возможности и ограничения использования в организациях разного типа.	Тема 7. Стиль управления как мотиватор и демотиватор трудовой деятельности.	Тема 8. Мотивационная функция организационной культуры в системе мотивации трудовой и служебной деятельности.
19. Оценка и аттестация управленческих кадров	Куфтина Александра Ильинична, ВШГА МГУ, старший преподаватель	ПК-4 ПК-13 МПК-13	ПК-4. Способен разрабатывать план оценки персонала в соответствии с целями организации, определять параметры и критерии оценки персонала, выбирать средства и методы оценки и аттестации персонала, организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала, систематизировать, обобщать и анализировать полученные результаты, оценивать эффективность оценки и аттестации персонала. ПК-13. Способен разрабатывать и внедрять профессиональные, в том числе корпоративные, стандарты в области управления персоналом, составлять описания, определять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня, проводить подбор и найм персонала в соответствии с выделенными требованиями. МПК-13. Способен определить и организовать реализацию стратегических целей в управлении персоналом, в т.ч. управленческими кадрами и высококвалифицированными специалистами; предоставлять независимые консультации по вопросам управления персоналом, включая определение и оценку проблем и (или) возможностей, принимать организационно-управленческие решения и оценивать их последствия; организовать согласование условий и контроль заключаемых договоров по вопросам и системам стратегического управления персоналом и работе структурных подразделений, организация процедур по их заключению.	Тема 1. Управленческие кадры и подготовка управленческих кадров в России.	Тема 2. Мировая практика подготовки управленческих кадров и стратегическое планирование потребности в них	Тема 2. Роль и технологии оценки и аттестации работников в системе управления организацией.	Тема 4. Адаптация персонала организации и управленческих кадров	Тема 5. Профессиональные стандарты.	Тема 6. Оценка компетенций управленческих кадров	Тема 7. Методы оценки и аттестации персонала организации и управленческих кадров	Тема 8. Формирование кадрового резерва организации
20. Проектное и программное управление в государственном секторе	Мельник Петр Васильевич, ВШГА МГУ, доцент	ПК-1 ПК-17 МПК-17	ПК-1. Способен самостоятельно планировать и проводить научно-прикладные исследования с использованием современного теоретического и методологического инструментария науки, в том числе инструментов психологических, социологических и статистических исследований. ПК-17. Способен самостоятельно выявлять область, направленность и тему проекта в сфере управления персоналом коммерческих и государственных организаций, его цели и задачи, разрабатывать план реализации проекта и определять ожидаемые результаты, подирать команду проекта, оценивать экономическую и социальную эффективность инвестиционных проектов в области управления персоналом, разрабатывать пакет документов по проекту. МПК-17. Способен формировать трудовые коллективы, определять требования к ресурсам для различных проектов, оперативно принимать и реализовывать управленческие решения, обеспечивать организацию выполнения функциональных задач; разрешать возникающие управленческие конфликты и по возможности предотвращать (выполнять профилактику) их возникновение, участвовать в переговорах и достижении компромисса между различными группами, интересами и мнениями, вести деловые переговоры, обладать навыками публичного выступления, владеть приемами межличностных отношений, грамотно учитывать мнение коллег, делегировать полномочия подчиненным; осуществлять организацию работы по эффективному взаимодействию с представителями других государственных органов и общественных организаций; анализировать отчетность по управлению персоналом и выявлять ресурсы по улучшению профильной деятельности организации; определять потребность в человеческих ресурсах при достижении целей проекта, разрабатывать HR-стратегию организации, планировать и осуществлять проекты и мероприятия, направленные на реализацию HR-стратегии организации, разрабатывать программы организационного развития и обеспечивать их реализацию.	Тема 1. Социально-экономическое развитие – ориентир программно и проектного управления	Тема 2. Программы как инструмент успешного решения социально-экономической проблемы, качественного изменения состояния	Тема 3. Государственное управление социально-экономическим развитием.	Тема 4. Проекты – инструменты реализации масштабной задачи.	Тема 5. Проектный менеджмент.	Тема 6. Организация работы проектного офиса.	Тема 7. Проектные технологии в государственном и муниципальном управлении.	Тема 8. Разработка, организация и реализация проектов (программ).
21. Публичные и деловые коммуникации управленческих кадров и	Нестеренко Елена Викторовна, ВШГА МГУ, преподаватель	ПК-2 ПК-14 МПК-14	ПК-2. Способен анализировать полученные результаты и представлять их в виде научной публикации, отдельного раздела отчета по результатам НИР (НИОКР). ПК-14. Способен выстраивать эффективное общение и управленческое воздействие на основе диагностики факторов поведения личности в сложных системах с учетом индивидуальных и групповых, социально-психологических, этнических, гендерных и	Тема 1. Текст и дискурс. Стили текста.	Тема 2. Публицистический стиль и ораторское мастерство.	Тема 3. Деловое общение. Проведение совещаний.	Тема 4. Дискуссия. Организация и ведение дискуссии.	Тема 5. Деловые переговоры. Стратегии ведения переговоров.	Тема 6. Презентация. Способы привлечения внимания аудитории.	Тема 7. Привлечение и подбор персонала. Собеседование.	Тема 8. Деловая переписка. Правила составления делового письма.

высококвалифицированных специалистов (на иностранном языке – английский)			возрастных особенностей персонала, а также с учетом характеристик организационной культуры. МПК-14. Способен организовать и вести деловое общение (публичные выступления, дискуссии, переговоры, презентации, проведение совещания, деловая переписка), осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с правовыми и этическими нормами публичной и деловой коммуникации управления персоналом; обеспечивать коммуникационные связи с государственными и общественными структурами по горизонтальному и вертикальному уровням, с другими организациями и структурами, демонстрировать доверие в контактах, обеспечивая конструктивную обратную связь, адекватно воспринимать и эффективно использовать конструктивную критику; организовать многостороннюю коммуникацию и управлять ею, вести профессиональную, в т.ч. научно-исследовательскую деятельность в отечественной и международной среде, анализировать, выбирать и реализовывать стратегии межличностного и организационного взаимодействия с учетом корректного отношения к социальным и межкультурным различиям.								
22. Теория и методика профессионального образования	Шеркунов Сергей Александрович, ВШГА МГУ, доцент	ПК-5 ПК-11 МПК-11	ПК-5. Способен самостоятельно разрабатывать стратегию и тактику маркетинга организации и маркетинга персонала на основе анализа сложного окружения (контекста), интерпретации социальных, экономических, правовых и культурных тенденций, прогноза последствий управленческих действий, формировать ценностное предложение работникам и соискателям. ПК-11. Способен определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения. МПК-11. Способен планировать деятельность и разработку мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей государственной и коммерческой организации; обеспечить профессиональную подготовку персонала кадровой службы организации, в т.ч. специалистов по управлению персоналом к выполнению обобщенных трудовых функций – документационное обеспечение работы с персоналом, деятельность по обеспечению персоналом, деятельность по оценке и аттестации персонала, деятельность по развитию персонала, деятельность по организации труда и оплаты персонала, деятельность по организации корпоративной социальной политики, операционное управление персоналом и подразделением организации, стратегическое управление персоналом организации; применять и организовать применение к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания.	Тема 1. Парадигмы и тренды в развитии профессионального образования в России и за рубежом	Тема 2. Нормативная правовая база формирования и развития систем профессионального образования: международный, региональный и национальный уровни	Тема 3. Теория и практика управления образовательным процессом	Тема 4. Методологический аппарат и методы научных исследований в сфере профессиональной деятельности	Тема 5. Современные тенденции в организации корпоративного обучения и развития персонала организации	Тема 6. Проектирование образовательных программ корпоративного обучения и развития персонала организации	Тема 7. Формирование системы непрерывного профессионального образования в организации	Тема 8. Самоменеджмент. Формирование и реализация индивидуальных программ личностного, профессионального и карьерного роста
23. Управленческая экономика	Карловская Софья Борисовна, ВШГА МГУ, доцент	ПК-7 ПК-8 МПК-7	ПК-7. Способен осуществлять оценку эффективности труда, выявлять резервы для повышения производительности и качества труда, организовывать процесс контроля результатов труда, выдвигать предложения по изменению его условий, определять эффективность работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах. ПК-8. Способен разрабатывать мотивационные программы работников в соответствии с целями организации, формировать системы оплаты труда, применять методы и формы материального и нематериального стимулирования персонала, использовать нестимуляционные методы мотивации (информирование, убеждение, внушение и др.), составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов на персонал и фондов на программы и мероприятия по управлению вознаграждением персонала организации. МПК-7. Способен подготовить результаты анализа соответствия организации и оплаты труда персонала успешным корпоративным и кадровым практикам, сформировать, внедрить и поддерживать эффективные системы оплаты и организации труда персонала организации; организовать проведение закупочных процедур по вопросам государственного управления, в т.ч. управления персоналом и оформления сопутствующей документации по ним; производить анализ спроса и предложения человеческих ресурсов с целью принятия оптимальных управленческих решений на уровне организации, проводить анализ и оценку затрат и прибыли в результате профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования персонала организации, проводить количественное прогнозирование и моделирование бизнес-процессов управления персоналом; объяснить основы формирования доходов и расходов бюджетной сферы, этапы и особенности бюджетного процесса, выявления финансовых резервов; выполнять обязательства по управлению активами и финансами организации, ее структурного подразделения, решать проблемы с учетом доступных ресурсов, проводить презентации бизнес-процессов организации; сформировать бюджет на персонал, в т.ч. управленческие кадры и высококвалифицированных специалистов.	Тема 1. Структурная трансформация мирового хозяйства в современных условиях.	Тема 2. Современные тенденции развития торговли товарами и услугами. Внешнеторговая политика.	Тема 3. Международная мобильность факторов производства.	Тема 4. Платежный баланс.	Тема 5. Управление экономическим ростом.	Тема 6. Проблемы макроэкономической политики.	Тема 7. Модели индивидуального выбора на примере предложения на рынке ресурсов и выбора в условиях неопределенности.	Тема 8. Стимулирующие контракты.
24. Управление социальным развитием кадров	Назаренко Сергей Владимирович, ВШГА МГУ, доцент	ПК-9 ПК-16 МПК-16	ПК-9. Способен применять методы кадрового консультирования и кадрового аудита, технологии разработки и проведения комплексных процедур психологической, социальной и экономической диагностики деятельности по управлению персоналом, аудита основных функций и направлений работы с персоналом коммерческих и государственных организаций, контроллинга управленческих процессов. ПК-16. Способен обеспечивать профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания персонала, заниматься профилактикой, предупреждением возникновения и разрешением трудовых конфликтов и споров. МПК-16. Способен анализировать и внедрять успешные корпоративные и кадровые практики по организации стратегического управления персоналом государственной и коммерческой организации, организационного проектирования и взаимодействия структурных подразделений; анализировать структуры, планы и вакантные должности (профессии, специальности) организации, особенности организации трудовой и служебной деятельности, рабочих мест, а также разрабатывать планы	Тема 1. Искусственный интеллект и социальное развитие общества.	Тема 2. Социальное и профессиональное развитие работника (формирование компетенций, радар компетенций).	Тема 3. Социальное развитие министерства (бизнес-структуры) и его управленческих кадров.	Тема 4. Социальное развитие руководителя государственной (некоммерческой) и коммерческой (бизнес) организации как социального архитектора, конструирующего среду сотрудничества/партнёрства.	Тема 5. Управление социальным развитием персонала организации на основании компетентного подхода в управлении социальным развитием кадров.	Тема 6. Стратегическое планирование социального развития персонала организации.	Тема 7. Социальная политика государства и организации как практика социального развития.	Тема 8. Показатели результатов управления социальным развитием кадров и план социального развития организации.

			оценки и развития персонала в соответствии с целями организации, ее ресурсами и средствами.								
25. Экономика и социология образования	Назаренко Сергей Владимирович, ВШГА МГУ, доцент	ПК-8 ПК-10 МПК-8	ПК-8. Способен разрабатывать мотивационные программы работников в соответствии с целями организации, формировать системы оплаты труда, применять методы и формы материального и нематериального стимулирования персонала, использовать нестимуляционные методы мотивации (информирование, убеждение, внушение и др.), составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов на персонал и фондов на программы и мероприятия по управлению вознаграждением персонала организации. ПК-10. Способен использовать знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, для осуществления информационной поддержки по юридическим вопросам поиска, привлечения, подбора, отбора, оценки, аттестации, мотивации, обучения и развития персонала. МПК-8. Способен разработать и внедрить программы, принципы стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда; анализировать, верифицировать, оценивать полноту информации, восполнять и синтезировать недостающую информацию, создавать и применять новые способы и инструменты профессионального просвещения, обучения и образования персонала организации, совершенствовать и развивать профессиональный уровень персонала организации, способствовать сотрудникам организации самостоятельному освоению новыми методами и инструментами должностной деятельности, прогрессивному изменению профиля своей профессиональной деятельности.	Тема 1. Институциональные и экономические основы национальной системы образования	Тема 2. Образовательная структура общества и отношение граждан к образованию	Тема 3. Интеграция и особенности систем образования стран мира	Тема 4. Система образования и управление системой образования.	Тема 5. Интегративный подход как фактор, драйвер инноваций в системе образования	Тема 6. Основные профессиональные образовательные программы, реализуемые в образовательных организациях	Тема 7. Дополнительные программы, реализуемые в образовательных организациях	Тема 8. Финансово-экономические показатели, характеризующие систему образования
26. Технологии реализации руководства и лидерства в организации	Юрасова Мария Владимировна, ВШГА МГУ, доцент	ПК-1 ПК-10 МПК-3 МПК-11	ПК-1. Способен самостоятельно планировать и проводить научно-прикладные исследования с использованием современного теоретического и методологического инструментария науки, в том числе инструментов психологических, социологических и статистических исследований. ПК-10. Способен использовать знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, для осуществления информационной поддержки по юридическим вопросам поиска, привлечения, подбора, отбора, оценки, аттестации, мотивации, обучения и развития персонала. МПК-3. Способен систематизировать и структурировать информацию, работать с различными источниками информации, анализировать и прогнозировать ее, в том числе анализировать и обобщать информацию на стадии принятия и реализации управленческих решений, эффективно планировать работу, разрабатывать планы конкретных действий; адаптироваться к новой ситуации и применять новые подходы к решению возникающих проблем по управлению персоналом, на основе знания методологии и технологии разрабатывать прогнозы и стратегические планы управления кадрами и высококвалифицированными специалистами; проводить стратегический анализ тенденций развития персонала, управленческих кадров и высококвалифицированных специалистов в организации и внешней окружающей среде, изучать противоречия и проблемы, тренды и тенденции, анализировать их приоритетность, разрабатывать управленческие решения, предвосхищающие их негативное воздействие, формировать цели, задачи и планы деятельности организации, ее структурного подразделения, основываясь на понимании задач организации, с учетом существующих проблем и тенденций; разработать, внедрить и организовать реализацию кадровой и корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом, в т.ч. управленческими кадрами и высококвалифицированными специалистами. МПК-11. Способен планировать деятельность и разработку мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей государственной и коммерческой организации; обеспечить профессиональную подготовленность персонала кадровой службы организации, в т.ч. специалистов по управлению персоналом к выполнению обобщенных трудовых функций – документационное обеспечение работы с персоналом, деятельность по обеспечению персоналом, деятельность по оценке и аттестации персонала, деятельность по развитию персонала, деятельность по организации труда и оплаты персонала, деятельность по организации корпоративной социальной политики, операционное управление персоналом и подразделением организации, стратегическое управление персоналом организации; применять и организовать применение к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания.	Тема 1. Классические и современные теории лидерства.	Тема 2. Современная организация как система взаимозависимостей: лидерство и руководство в контексте власти как базового организационного процесса.	Тема 3. Лидерство и руководство на предприятиях: руководство, как организационное лидерство.	Тема 4. Механизмы выдвижения в руководители и лидеры: ключевые характеристики руководителя и лидера.	Тема 5. Стили (методы) руководства и лидерства: измерение работы лидера и руководителя.	Тема 6. Лидерство и командообразование: лучшие практики.	Тема 7. Формирование и развитие эффективных команд, командная динамика.	Тема 8. Управление деятельностью команды и особенности управления проектной командой.
27. Кадровая стратегия и кадровый резерв	Панич Наталья Александровна, ВШГА МГУ, доцент	ПК-2 ПК-11 МПК-4 МПК-12	ПК-2. Способен анализировать полученные результаты и представлять их в виде научной публикации, отдельного раздела отчета по результатам НИР (НИОКР). ПК-11. Способен определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения. МПК-4. Способен обеспечить выполнение требований по хранению информации о результатах действия систем стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений; контролировать процессы в области управления персоналом и работы структурных подразделений, сравнивать и анализировать процессы, результаты управленческих мероприятий, определять факторы, вызывающих отклонение от плановых показателей; объяснить современное состояние международной системы противодействия коррупции и основных требований, предъявляемых в этой связи к Российской Федерации, параметры и требования антикоррупционного законодательства Российской Федерации, принципы взаимодействия Российской Федерации с международными мониторинговыми механизмами в области противодействия коррупции.	Тема 1. Стратегическое управление персоналом: подходы и методы.	Тема 2. Формулирование и реализация стратегий развития персонала.	Тема 3. Стратегическое развитие персонала.	Тема 4. Управление карьерой – составная часть профессионального развития.	Тема 5. Создание кадрового резерва - необходимое условие эффективного управления карьерой.	Тема 6. Методология формирования кадрового резерва.	Тема 7. Работа с кадровым резервом и ее эффективность.	Тема 8. Трудовая адаптация и технология ротации в механизме управления кадровым резервом.

			МПК-12. Способен использовать правовые нормативные акты и иные нормативные документы при разработке и реализации эффективных методов и технологий управления персоналом организаций, организовывать меж- и внутриведомственное социально-профессиональное взаимодействие персонала в решении должностных обязанностей и функциональных задач; применять результаты HR-аналитики персонала и управления человеческими ресурсами организации, обеспечивать мотивированный выбор профессиональных и личностных траекторий развития персонала, обеспечивать реализацию избранной траектории профессионального развития и карьеры сотрудников организации; использовать в кадровой работе ресурсы Big Data и искусственного интеллекта, статистические и эконометрические методы и программные инструменты анализа объективных (статистических) и исследовательских (опросных) данных, раскрыть организационное поведение сотрудников и внедрить прогрессивные методы управления сотрудниками, в т.ч. относящимися к категории талантов.								
28. Кадровая безопасность государственной и коммерческой организации	Егоров Алексей Ильич, ВШГА МГУ, доцент	ПК-3 ПК-12 МПК-5 МПК-13	ПК-3. Способен разрабатывать технические задания, осуществлять сбор, обработку, анализ и интерпретацию различных видов управленческой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом разного рода организаций, разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации, разрабатывать организационную кадровую политику и кадровые процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности, применять методы построения функциональных и организационных структур управления предприятием или учреждением и ее персоналом исходя из целей организации. ПК-12. Способен внедрять систему адаптации, обучения и управления деловой карьерой персонала, осуществлять мероприятия по ее реализации, готовить предложения по её совершенствованию, в том числе на основе применения методов стоимостного анализа, ко-учинга и наставничества, разрабатывать комплексную систему обучения и развития, выявлять потребность в обучении и развитии персонала, определять эффективность мероприятий по обучению и развитию персонала и построению профессиональной карьеры, оценивать качество обучения, формировать комплексы учебно-методических материалов. МПК-5. Способен анализировать основные современные проблемы управления человеческим потенциалом страны, персоналом организации на международном и государственном уровнях управления, разрабатывать пути и технологии их решения; разработать внедрить и поддерживать востребованное содержание корпоративной культуры, кадровой и социальной политики, систему мотивации, эффективности, оценки и развития персонала; определять и ставить задачи руководителям структурных подразделений государственных и коммерческих организаций, определить материально-технические ресурсы для их выполнения. МПК-13. Способен определить и организовать реализацию стратегических целей в управлении персоналом, в т.ч. управленческими кадрами и высококвалифицированными специалистами; предоставлять независимые консультации по вопросам управления персоналом, включая определение и оценку проблем и (или) возможностей, принимать организационно-управленческие решения и оценивать их последствия; организовать согласование условий и контроль заключаемых договоров по вопросам и системам стратегического управления персоналом и работе структурных подразделений, организация процедур по их заключению.	Тема 1. Управление кадровой безопасностью в организации как часть науки управления персоналом: содержание, связь с другими науками о труде.	Тема 2. Основополагающие принципы кадровой безопасности и права человека в сфере труда	Тема 3. Факторы формирования современной системы рабочих мест.	Тема 4. Роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом.	Тема 5. Оптимальная организация труда работников внутри фирмы: стабильность кадровой структуры	Тема 6. Основные проблемы кадровой безопасности	Тема 7. Кадровая политика в обеспечении кадровой безопасности государственной и коммерческой организации.	Тема 8. Системы обеспечения кадровой безопасности на основе искусственного интеллекта
29. Трудовое право и кадровый документооборот	Левченко Татьяна Григорьевна, ВШГА МГУ, доцент	ПК-4 ПК-13 МПК-6 МПК-14	ПК-4. Способен разрабатывать план оценки персонала в соответствии с целями организации, определять параметры и критерии оценки персонала, выбирать средства и методы оценки и аттестации персонала, организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала, систематизировать, обобщать и анализировать полученные результаты, оценивать эффективность оценки и аттестации персонала. ПК-13. Способен разрабатывать и внедрять профессиональные, в том числе корпоративные, стандарты в области управления персоналом, составлять описания, определять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня, проводить подбор и найм персонала в соответствии с выделенными требованиями. МПК-6. Способен разработать организационную структуру, стратегическое планирование потребности в персонале, в т.ч. управленческих кадрах и высококвалифицированных специалистах организации; организовать и вести документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений организации. МПК-14. Способен организовать и вести деловое общение (публичные выступления, дискуссии, переговоры, презентации, проведение совещания, деловая переписка), осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с правовыми и этическими нормами публичной и деловой коммуникации управления персоналом; обеспечивать коммуникационные связи с государственными и общественными структурами по горизонтальному и вертикальному уровням, с другими организациями и структурами, демонстрировать доверие в контактах, обеспечивая конструктивную обратную связь, адекватно воспринимать и эффективно использовать конструктивную критику; организовать многостороннюю коммуникацию и управлять ею, вести профессиональную, в т.ч. научно-исследовательскую деятельность в отечественной и международной среде, анализировать, выбирать и реализовывать стратегии межличностного и организационного взаимодействия с учетом корректного отношения к социальным и межкультурным различиям.	Тема 1. Трудовое право Российской Федерации.	Тема 2. Трудовое законодательство Российской Федерации.	Тема 3. Права и обязанности работника и работодателя.	Тема 4. Трудовой договор: порядок заключения, исполнения и расторжения.	Тема 5. Трудовой распорядок и дисциплина труда.	Тема 6. Рабочее время и время отдыха работника организации.	Тема 7. Оплата и нормирование труда.	Тема 8. Кадровый документооборот.
30. Технологии публичного управления и зарубежные	Пушкарь Галина Александровна, ВШГА МГУ, доцент	ПК-5 ПК-14 МПК-7 МПК-15	ПК-5. Способен самостоятельно разрабатывать стратегию и тактику маркетинга организации и маркетинга персонала на основе анализа сложного окружения (контекста), интерпретации социальных, экономических, правовых и культурных	Тема 1. Методы и подходы, реализуемые в становлении	Тема 2. Реализация публичного управления в зарубежных странах.	Тема 3. Фактологическое применение теории	Тема 4. Гибкие (Agile) подходы в проектном управлении	Тема 5. Клиентоцентричный подход для формирования	Тема 6. Бережливое управление в госсекторе: внедрение бережливых	Тема 7. История международной организации труда и ее влияние на страновые	Тема 8. Главные тренды в управлении персоналом и кадровая политика на

практики политического менеджмента			тенденций, прогноза последствий управленческих действий, формировать ценностное предложение работникам и соискателям. ПК-14. Способен выстраивать эффективное общение и управленческое воздействие на основе диагностики факторов поведения личности в сложных системах с учетом индивидуальных и групповых, социально-психологических, этнических, гендерных и возрастных особенностей персонала, а также с учетом характеристик организационной культуры. МПК-7. Способен подготовить результаты анализа соответствия организации и оплаты труда персонала успешным корпоративным и кадровым практикам, сформировать, внедрить и поддерживать эффективные системы оплаты и организации труда персонала организации; организовать проведение закупочных процедур по вопросам государственного управления, в т.ч. управления персоналом и оформления сопутствующей документации по ним; производить анализ спроса и предложения человеческих ресурсов с целью принятия оптимальных управленческих решений на уровне организации, проводить анализ и оценку затрат и прибыли в результате профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования персонала организации, проводить количественное прогнозирование и моделирование бизнес-процессов управления персоналом; объяснить основы формирования доходов и расходов бюджетной сферы, этапы и особенности бюджетного процесса, выявления финансовых резервов; выполнять обязательства по управлению активами и финансами организации, ее структурного подразделения, решать проблемы с учетом доступных ресурсов, проводить презентации бизнес-процессов организации; сформировать бюджет на персонал, в т.ч. управленческие кадры и высококвалифицированных специалистов. МПК-15. Способен применять ресурсы руководства и лидерства при решении стратегических и оперативных управленческих задач, организации групповой работы в рамках разрабатываемого и реализуемого проекта на основах групповой динамики и формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры профессиональной деятельности; формировать перспективы будущего (личные цели, ориентиры профессиональной деятельности) и осуществлять выбор из имеющихся альтернатив, путей их осуществления, владеть и применять технологии интеллектуально-личностного и профессионального развития в совместной деятельности трудового коллектива; идентифицировать и качественно оценивать предметно направленные современные управленческие и кадровые практики, анализировать имеющиеся и поступающие кадровые предложения персоналу организации, в т.ч. по результатам аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации.	государственного управления с целью формирования профессиональной команды для выполнения задач публичного управления.	Зарубежные практики политического менеджмента через курсы повышения квалификации государственных служащих.	поколений в кадровом администрировании.	органов государственной власти как часть кадровой государственной стратегии нового времени.	эффективной команды в публичном управлении.	подходов в органах власти как цифровой трансформации для команды служащих.	решения по охране труда.	государственной службе: формирование кадрового состава
31. Управление кадрами государственных и коммерческих организаций (на иностранном языке – английский)	Харченко Константин Владимирович, ВШГА МГУ, доцент	ПК-6 ПК-15 МПК-8 МПК-16	ПК-6. Способен диагностировать, формировать и развивать организационную культуру, создавать комфортные и безопасные условия труда в организации, применять методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, технологии управления безопасностью труда персонала, обеспечивать предупреждение и профилактику травматизма, профессиональных заболеваний. ПК-15. Способен направлять поведение индивидов (группы) и организовывать профессиональное взаимодействие на основе знания закономерностей становления, социализации, адаптации и развития личности в группе, обществе и индивидуального жизненного пути человека. МПК-8. Способен разработать и внедрить программы, принципы стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда; анализировать, верифицировать, оценивать полноту информации, восполнять и синтезировать недостающую информацию, создавать и применять новые способы и инструменты профессионального просвещения, обучения и образования персонала организации, совершенствовать и развивать профессиональный уровень персонала организации, способствовать сотрудникам организации самостоятельному освоению новыми методами и инструментами должностной деятельности, прогрессивному изменению профиля своей профессиональной деятельности. МПК-16. Способен анализировать и внедрять успешные корпоративные и кадровые практики по организации стратегического управления персоналом государственной и коммерческой организации, организационного проектирования и взаимодействия структурных подразделений; анализировать структуры, планы и вакантные должности (профессии, специальности) организации, особенности организации трудовой и служебной деятельности, рабочих мест, а также разрабатывать планы оценки и развития персонала в соответствии с целями организации, ее ресурсами и средствами.	Тема 1. Организация стратегического планирования и управления персоналом в государственных и коммерческих организациях.	Тема 2. Планирование потребности в персонале организации.	Тема 3. Технологии профессионального обучения персонала организации.	Тема 4. Внедрение корпоративных стандартов и автоматизация деятельности в области управления персоналом.	Тема 5. Управление профессиональным развитием кадров.	Тема 6. Кадровые риски.	Тема 7. Развитие личности в группе посредством формирования проектных команд.	Тема 8. Развитие организационной и корпоративной культуры в рамках управления кадрами.
32. Управление конфликтами в кадровом администрировании	Пушкарь Галина Александровна, ВШГА МГУ, доцент	ПК-7 ПК-16 МПК-2 МПК-9	ПК-7. Способен осуществлять оценку эффективности труда, выявлять резервы для повышения производительности и качества труда, организовывать процесс контроля результатов труда, выдвигать предложения по изменению его условий, определять эффективность работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах. ПК-16. Способен обеспечивать профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания персонала, заниматься профилактикой, предупреждением возникновения и разрешением трудовых конфликтов и споров. МПК-2. Способен профессионально использовать официальную и исследовательскую статистику и аналитику, в т.ч. словари, справочники, базы данных и другие источники дополнительной информации, анализировать и оценивать актуальные проблемы при решении социальных и профессиональных задач управления персоналом, используя иностранный язык; владеть терминологией специальности и уметь готовить публикации, проводить презентации, вести публичные дискуссии и защищать представленную работу, в том числе на иностранном языке.	Тема 1. Исторический обзор становления научных основ изучения конфликта. Теории конфликта как социально значимого явления.	Тема 2. Определение источника и функции. Классификация конфликтов.	Тема 3. Структура конфликта, его стадии, причины возникновения.	Тема 4. Конфликтогены как элементы коммуникации, ведущие к конфликту	Тема 5. Конфликт: стратегия поведения, типология конфликтующих, производственные конфликты.	Тема 6. Управление стрессом.	Тема 7. Социальный конфликт. Переговоры	Тема 8. Медиация как способ разрешения конфликта

			МПК-9. Способен анализировать процессы документооборота, локальных документов по вопросам государственной и корпоративной кадровой политики в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и условиям рынка труда; оказать консультационные и информационные услуги организовать документационное и организационное сопровождение мероприятий государственной и корпоративной кадровой политики, подготовку и обработку запросов и уведомлений о работниках в государственные и иные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников в отношении персонала организации; организовать документационное оформление результатов управления персоналом, его аудита, работы структурных подразделений; сформировать технологию и организовать проведение аудита работы с персонала и контроллинга в управлении персоналом.								
33. Управление талантами и изменениями в организации	Леденева Виктория Юрьевна, ВШГА МГУ, доцент	ПК-8 ПК-17 МПК-17	ПК-8. Способен разрабатывать мотивационные программы работников в соответствии с целями организации, формировать системы оплаты труда, применять методы и формы материального и нематериального стимулирования персонала, использовать нестимуляционные методы мотивации (информирование, убеждение, внушение и др.), составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов на персонал и фондов на программы и мероприятия по управлению вознаграждением персонала организации. ПК-17. Способен самостоятельно выявлять область, направленность и тему проекта в сфере управления персоналом коммерческих и государственных организаций, его цели и задачи, разрабатывать план реализации проекта и определять ожидаемые результаты, подбирать команду проекта, оценивать экономическую и социальную эффективность инвестиционных проектов в области управления персоналом, разрабатывать пакет документов по проекту. МПК-10. Способен использовать нормативные правовые акты, справочно-правовые и информационно-справочные системы, базы данных для анализа и решения практических задач разработки (уточнения) концепций, доктрин, стратегий, программ, проектов (планов) устойчивого развития человеческого капитала страны на федеральном, региональном и отраслевом уровнях государственного управления; обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявлять и формулировать актуальные научные проблемы, выработать и предоставлять рекомендации по осуществлению мер для совершенствования управления персоналом государственной и коммерческой организации и оказывать помощь по их реализации; использовать нормативные документы и справочно-правовые базы для анализа и решения практических правовых проблем управления персоналом, находить административно-правовые средства решения управленческих задач, анализировать и решать практические проблемы административно-правового характера, интегрировать в деятельность организации, ее структурного подразделения положения федерального и регионального законодательства, инструкции и нормативы; анализировать процессы кадрового документооборота, локальных документов по вопросам управления персоналом, бизнес-процессов организации, удовлетворенности персонала. МПК-17. Способен формировать трудовые коллективы, определять требования к ресурсам для различных проектов, оперативно принимать и реализовывать управленческие решения, обеспечивать организацию выполнения функциональных задач; разрешать возникающие управленческие конфликты и по возможности предотвращать (выполнять профилактику) их возникновения, участвовать в переговорах и достижении компромисса между различными группами, интересами и мнениями, вести деловые переговоры, обладать навыками публичного выступления, владеть приемами межличностных отношений, грамотно учитывать мнение коллег, делегировать полномочия подчиненным; осуществлять организацию работы по эффективному взаимодействию с представителями других государственных органов и общественных организаций; анализировать отчетность по управлению персоналом и выявлять ресурсы по улучшению профильной деятельности организации; определять потребность в человеческих ресурсах при достижении целей проекта, разрабатывать HR-стратегию организации, планировать и осуществлять проекты и мероприятия, направленные на реализацию HR-стратегии организации, разрабатывать программы организационного развития и обеспечивать их реализацию.	Тема 1. «Talent Management» как направление кадрового менеджмента.	Тема 2. Компетентностный подход в управлении талантами.	Тема 3. Управление наиболее ценными сотрудниками: привлечение, удержание, развитие	Тема 4. Технологии управления талантами	Тема 5. Организационные изменения: концепции, противоречия, патологии.	Тема 6. Организационная диагностика в управлении организационными изменениями.	Тема 7. Сопротивления организационным изменениям	Тема 8. Управление изменениями: вызовы цифровой цивилизации
34. Кадровые технологии в государственной и муниципальной службе	Леденева Виктория Юрьевна, ВШГА МГУ, доцент	ПК-9 ПК-17 МПК-15	ПК-9. Способен применять методы кадрового консультирования и кадрового аудита, технологии разработки и проведения комплексных процедур психологической, социальной и экономической диагностики деятельности по управлению персоналом, аудита основных функций и направлений работы с персоналом коммерческих и государственных организаций, контроллинга управленческих процессов. ПК-17. Способен самостоятельно выявлять область, направленность и тему проекта в сфере управления персоналом коммерческих и государственных организаций, его цели и задачи, разрабатывать план реализации проекта и определять ожидаемые результаты, подбирать команду проекта, оценивать экономическую и социальную эффективность инвестиционных проектов в области управления персоналом, разрабатывать пакет документов по проекту. МПК-1. Способен организовывать и проводить самостоятельные научные исследования в соответствии с разработанной программой, осуществлять поиск, критический анализ, обобщение и систематизацию социальной и научной информации, необходимой для постановки целей исследования проблем в кадровой работе и выбора оптимальных путей и методов их достижения, разрабатывать программы стратегического и организационного развития управленческих кадров и высококвалифицированных специалистов; построить организационную структуру с учетом плановой потребности в персонале, в т.ч. управленческих кадрах и высококвалифицированных специалистах, и взаимодействия структурных подразделений организации; подготовить предложения по развитию систем	Тема 1. Место и роль современных технологий управления работниками в системе управления человеческими ресурсами организации	Тема 2. Технология адаптации персонала в государственной и муниципальной организации	Тема 3. Технология оценки работы государственных и муниципальных служащих	Тема 4. Технология эффективной мотивации персонала государственных и муниципальных организаций к государственной и муниципальной службе	Тема 5. Проекты цифровой трансформации в государственной и муниципальной организации.	Тема 6. Технология развития личностного потенциала государственных и муниципальных служащих, работа с талантами	Тема 7. Технология формирования и развития корпоративной культуры государственных и муниципальных служащих	Тема 8. Анализ эффективности текущей деловой оценки персонала государственных и муниципальных организаций

		<p>управления персоналом, по необходимым корректирующим и превентивным мерам и по повышению эффективности работы структурных подразделений.</p> <p>МПК-15. Способен применять ресурсы руководства и лидерства при решении стратегических и оперативных управленческих задач, организации групповой работы в рамках разрабатываемого и реализуемого проекта на основах групповой динамики и формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры профессиональной деятельности; формировать перспективы будущего (личные цели, ориентиры профессиональной деятельности) и осуществлять выбор из имеющихся альтернатив, путей их осуществления, владеть и применять технологии интеллектуально-личностного и профессионального развития в совместной деятельности трудового коллектива; идентифицировать и качественно оценивать предметно направленные современные управленческие и кадровые практики, анализировать имеющиеся и поступающие кадровые предложения персоналу организации, в т.ч. по результатам аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации.</p>								
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--