Державний торговельно-економічний університет

Факультет економіки, менеджменту та психології

ІНФОРМАЦІЙНИЙ ПАКЕТ

ЄВРОПЕЙСЬКА КРЕДИТНО-ТРАНСФЕРНАСИСТЕМА (ЄКТС)

Рівень вищої освіти	***«магістр»***
Галузь знань	***07 «Управління та адміністрування»***
Спеціальність	***073 «Менеджмент»***
Спеціалізація	***«Менеджмент персоналу»***

КИЇВ 2022

МАЗАРАКІ АНАТОЛІЙ АНТОНОВИЧ

Ректор, доктор економічних наук, професор, академік Національної академії педагогічних наук України, заслужений діяч науки і техніки України, лауреат Державної премії України в галузі науки і техніки, лауреат Премії Кабінету Міністрів України за розроблення і впровадження інноваційних технологій, член Атестаційної колегії МОН України, голова наукової секції «Економіка» МОН України, член наукової ради Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, голова редколегій журналів «Вісник КНТЕУ», «Товари та ринки», член редколегій журналів «Економіка України», «Фінансовий контроль», «Конкуренція. Вісник Антимонопольного комітету України».

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ

БАЙ СЕРГІЙ ІВАНОВИЧ

Завідувач кафедри,
доктор економічних наук, професор

Кафедра менеджменту *є випусковою для чотирьох освітніх програм рівня вищої освіти «бакалавр» та трьох освітніх програм рівня вищої освіти «магістр», двох англомовних програм, а також освітньої програми «молодший бакалавр».*

Кафедра менеджменту розпочала свою діяльність у 1989 р. як кафедра управління торгівлею, яка згодом (у 1993 р.) отримала назву кафедри менеджменту. Викладацький склад кафедри менеджменту сформований з високоосвічених фахівців, які мають наукові ступені кандидата (74%) і доктора наук (26%), значний практичний та науковий досвід роботи, що дає їм змогу ефективно керувати науковою роботою студентів, виконувати значний обсяг навчально-методичної роботи тощо. У своїй роботі з підготовки фахівців викладачі кафедри орієнтуються на світові стандарти, активно працюють над збагаченням змісту навчальних дисциплін, впровадженням інноваційних технологій, забезпечують органічне поєднання фундаментальної, загальноекономічної та фахової підготовки студентів. Більшість викладачів стажувалися за кордоном: в США, Польщі, Франції, а також в провідних вітчизняних організаціях.

У своїй роботі з підготовки фахівців викладачі кафедри орієнтуються на гармонізацію навчального процесу, що дозволяє майбутнім фахівцям сформувати широкий світогляд, отримати ґрунтовні знання з професійно-орієнтованих дисциплін і оволодіти обраною професією.

Навчання студентів відбувається за сучасними навчальними планами. Пріоритетними для кафедри є всебічний розвиток професійної та особистісної культури фахівців, високий рівень викладання менеджерських дисциплін, повне комплексне забезпечення навчального процесу науково-методичними розробками.

Випускники КНТЕУ можуть продовжити навчання в аспірантурі і докторантурі. Комплексний підхід до якості освіти забезпечує високу конкурентоспроможність наших випускників на ринку праці й належні стартові умови для професійного кар'єрного зростання.

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ	СПЕЦІАЛІЗАЦІЯ	
Менеджмент	Менеджмент	мб
	Менеджмент персоналу	б м
	Промисловий менеджмент	б
	Торговельний менеджмент	б м, а́
	Управління бізнесом	б м, а́

мб – РВО «молодший бакалавр»
м – РВО «магістр»

б – РВО «бакалавр»
а́ – РВО «магістр»
(англомовна програма)

«Менеджмент»

Талант – найголовніший
Пріоритет для керівника.
Вам здається, що найважливіше –
візія і стратегія, але насправді куди
важливіше знайти правильних людей

Андреа Юнг

За умов кардинальних соціально-економічних перетворень, які нині відбуваються в суспільстві, менеджмент розглядається як процес планування, організації, приведення в дію та контролю організації з метою досягнення координації ресурсів, необхідних для ефективного виконання організаційних завдань. Сучасні менеджери повинні гармонійно поєднувати професійні знання, вміння та навички, притаманні людям найрізноманітніших професій.

Метою підготовки ***фахівців з менеджменту*** *є формування гармонійно розвинутої особистості, висококваліфікованого конкурентоспроможного фахівця, який здатен приймати обґрунтовані рішення та нести відповідальність за діяльність організації.*

«Менеджмент персоналу»

ступінь вищої освіти «магістр»

Все управління у підсумку зводиться до стимулювання активності інших людей

Лі Якокка

Навчаючись **за освітньою програмою «Менеджмент персоналу»**, можна оволодіти навичками ефективного HR-менеджменту, в т.ч. ретельного підбору цінних кадрів для злагодженої і довготривалої роботи підприємства, здатності щодо збереження «людського капіталу» та розвитку талантів як у вітчизняних, так і закордонних організаціях, формування командного духу та позитивного морально-психологічного клімату в колективі!

Сьогодні всі розуміють, що для того, щоб розвиватись, одержувати прибуток і зберегти конкурентоспроможність організації, керівництво повинно оптимізувати віддачу першочергово від вкладень у людські ресурси. Коли організація турбується про людей, її загальна філософія, клімат і настрій обов'язково позначається на результатах.

Метою **освітньої програми «Менеджмент персоналу»** є формування у майбутніх фахівців сучасного управлінського мислення та системи знань з менеджменту персоналу, розуміння концептуальних основ управління людськими ресурсами, набуття умінь щодо прийняття та реалізації обґрунтованих кадрових рішень в умовах динамічного зовнішнього середовища.

Будь-яка організація є складною, відкритою і динамічною системою і тільки HR-фахівці першочергово розуміються на тому, як сформувати колектив працівників-однодумців, щоб вона ефективно працювала.

Важливо розуміти, що слова «персонал» і «людські ресурси» не є синонімами. Персонал є сукупністю всіх працівників організації, які виконують управлінські та виробничі функції та зайняті переробкою предметів праці із використанням засобів праці. Водночас, людські ресурси є специфічним і найважливішим з усіх видів економічних ресурсів внаслідок володіння ними таких особливостей: люди не лише створюють, а і споживають матеріальні та духовні цінності; багатогранність людського життя не вичерпується лише трудовою діяльністю, щоб ефективно використовувати людську працю, потрібно

завжди враховувати потреби людини як особистості; науково-технічний прогрес і гуманізація суспільного життя стрімко збільшують економічну роль знань, моральності, інтелектуального потенціалу та інших особистих якостей працівників, які формуються роками і поколіннями, а розкриваються людиною лише за сприятливих умов.

Діяльність з менеджменту персоналу спрямована на ефективне використання всіх працівників для досягнення цілей як організації, так і індивідуальних (особистісних). В організаційному відношенні менеджмент персоналу охоплює всіх працівників і всі структурні підрозділи в організації, які несуть відповідальність за роботу з персоналом.

Кафедра менеджменту готує не просто HR-фахівців, а лідерів, здатних до розв'язання складних управлінських завдань у сфері менеджменту персоналу та формування ефективної команди, що спільно працює над їх вирішенням.

Особливістю освітньої програми *є поєднання фундаментальних теоретичних знань у сфері HR-менеджменту і практичних навичок застосування цих знань у діяльності реальних організацій, органів державної влади або міжнародних організацій. За результатами навчання студенти можуть приймати складні управлінські кадрові рішення в умовах ризику і невизначеності. Студенти отримують глибокі знання, які дозволяють вирішувати стратегічні завдання з менеджменту персоналу. Це дозволяє їм більш вільно орієнтуватися в складних, динамічних і іноді важко передбачуваних соціально-економічних процесах.*

Розвиток освітньої програми відбувається відповідно до сучасних потреб ринку. Навчальні плани постійно вдосконалюються у відповідь на виклики часу. Студенти вивчають актуальні дисципліни, що відображають реальні проблеми HR-менеджменту в сучасному світі.

6 ПРИЧИН, за якими опановувати освітню програму «Менеджмент персоналу» доцільно саме в ДТЕУ:

1. Хочу одержати сучасну, цікаву і потрібну в майбутньому спеціалізацію «Менеджмент персоналу».

Робота управлінця сьогодні є престижною, відповідальною і високооплачуваною. Топ-менеджер – це вищий рівень керівної ланки, керуючий вищої кваліфікації; HR-директор тощо. Від рішення управлінця залежить діяльність і процвітання всієї організації, оскільки саме він несе відповідальність за прийняття рішень в межах цілої організації. HR-директор – це професіонал високого рівня зі значним досвідом роботи, який володіє талантом керівника та здатністю стратегічного мислення, що в залежності від різних ситуацій може виконувати різноманітні ролі – адміністратора, консультанта, психолога, помічника першого керівника, коуча, наставника.

2. Хочу отримати гідну, високооплачувану роботу після закінчення навчання.

Серед випускників кафедри менеджменту КНТЕУ – керівники і провідні фахівці найпотужніших вітчизняних та зарубіжних підприємств. Після закінчення магістратури студенти мають можливість продовжити своє навчання в аспірантурі. Магістр має можливість пов'язати свій подальший професійний розвиток з освітою або наукою.

3. Хочу навчатися безкоштовно.

Саме у КНТЕУ, порівняно із іншими закладами вищої освіти, велика кількість держбюджетних місць для навчання за освітньою програмою «Менеджмент персоналу» – ти не тільки НЕ сплачуєш за навчання, але й маєш змогу отримувати стипендію!

4. Хочу навчатися у кращих викладачів.

У КНТЕУ підготовку фахівців за освітньою програмою «Менеджмент персоналу» здійснюють 18 високопрофесійних викладачів кафедри менеджменту, з яких: 4 доктори наук, професори та 14 кандидатів наук, доцентів. Високий рівень викладання – запорука отримання якісної освіти!

5. Хочу отримувати найсучасніші знання.

У КНТЕУ всі навчальні дисципліни забезпечені сучасною методичною літературою, робочі програми дисциплін, що викладаються, постійно обговорюються з практиками, які вносять корективи відповідно до сучасних вимог ринку і підприємницької діяльності, тому у тебе є всі можливості першим дізнаватися про найбільш актуальні новини у економіці світу і країни! Студенти мають можливість займатися науковою роботою, брати участь в наукових конференціях, круглих столах, наукових конкурсах в рамках університету, країни, світу.

6. Хочу вивчати міжнародний досвід в галузі менеджменту персоналу.

Магістри освітньої програми «Менеджмент персоналу» мають можливість проходити стажування у провідних європейських закладах вищої освіти.

Отже – вибір очевидний!

«Інформаційні системи і технології в управлінні»

Найнадійніший спосіб виділити свою компанію серед конкурентів та відірватися від натовпу переслідувачів – це це добре організувати роботу з інформацією

Білл Гейтс

Формування у майбутніх фахівців системи знань щодо: призначення, класифікації, структури, компонентів та етапів побудови інформаційних систем (ІС) в управлінні організацією, здатностей самостійно проектувати та розробляти комп'ютерні програми з предметної області; аналізувати та використовувати інформаційні системи, інформаційні засоби і технології фахового спрямування.

Зміст

Інформаційні системи підприємств та їх роль в інформатизації бізнесу. Сутність, види інформаційних систем управління організацією. Корпоративні інформаційні системи (КІС). Моделі управління підприємствами в інформаційних системах (MRP, MRPII, ERP та ін.). Технології збору, передачі та обробки даних в інформаційних системах. Організація інформаційної бази інформаційної системи (ІС). Методи і моделі проектування ІС. Структурний аналіз та проектування ІС.

Система фінансового моделювання та бізнес-планування Project Expert. Комп'ютерна система управління проектами: система Microsoft Project. CASE-технології розробки моделей: бізнес-процесів (BPWin) та даних (ERWin). Комплексні рішення управління бізнес-процесами підприємства компанії «1С» та корпорації ПАРУС. Інтегровані ІС. Класи інтегрованих ІС. Програмний комплекс «Галактика». Система управління ресурсами підприємства Oracle Application.

«Інноваційний розвиток підприємства»

Щоб побачити щось нове, потрібно зробити щось нове

Георг Ліхтенберг

Формування у майбутніх фахівців системи знань та вмінь щодо забезпечення інноваційного розвитку підприємства, оцінювання його інноваційного потенціалу, обґрунтування та реалізації ефективних управлінських рішень з розвитку підприємства як соціально-економічної системи на інноваційних засадах.

Зміст

Характер і зміст інноваційного розвитку підприємства на основі залучення його науково-технологічного та інтелектуального потенціалу з метою досягнення стратегічних цілей та забезпечення конкурентоспроможності. Визначення особливостей інноваційної системи підприємства та структурного складу інноваційного потенціалу. Вивчення теоретико-методичних положень розробки стратегій інноваційного розвитку підприємства. Оцінки економічної ефективності та результативності інноваційної діяльності підприємства.

«Корпоративне управління»

Головною перевіркою менеджменту слід вважати економічні результати його компанії. Конкретні досягнення, а не знання слугують доказом професійної придатності керівника і одночасно його метою

Пітер Друкер

Формування у майбутніх фахівців комплексу теоретичних знань та практичних навичок щодо основ корпоративного управління, застосування інструментарію формування корпоративних стратегій та управління корпоративними утвореннями.

Зміст

Сутність корпоративного управління. Концепції корпоративного управління. Механізм корпоративного управління. Стандарти корпоративного управління. Захист прав акціонерів у корпоративному управлінні. Вимоги до виконавчого органу корпорації у системі корпоративного управління. Рада директорів в системі корпоративного управління. Корпоративний контроль на підприємствах. Інвестиційна політика публічних компаній в системі корпоративного управління. Дивідендна політика в системі корпоративного управління. Корпоративна безпека підприємств. Ефективність корпоративного управління.

«Управління проектами»

Не важливо, наскільки хороша ваша команда або ефективна методологія, якщо ви не вирішуєте проблему правильно, то проект провалиться

Вуді Вільямс

Формування у майбутніх фахівців з менеджменту персоналу комплексу теоретичних знань та практичних навичок щодо застосування методів та інструментів управління проектами в процесі планування, організування та контролювання за їх реалізацією з метою підвищення ефективності діяльності організації.

Зміст

Загальні положення щодо управління проектами в організації Обґрунтування проекту. Планування проекту. Управління часом виконання проекту. Планування ресурсного забезпечення проекту. Контролювання виконання проекту. Управління ризиками проектів. Управління якістю проекту. Управління проектною командою.

«Договірне право»

Мережива договорів плетуться на гачках протиріч

Володимир Бірашевич

Формування сукупності теоретичних знань щодо: основних понять, категорій та джерел договірного права, правового статусу суб'єктів господарських зобов'язань, природи та видів господарсько-правових зобов'язань, основних засад регулювання господарських договірних відносин, особливостей господарсько-правової відповідальності, а також вмінь визначати: умови участі суб'єктів господарювання в договірних правовідносинах; види договорів за законодавством України; умови притягнення суб'єктів господарювання до господарсько-правової відповідальності; класифікувати за певними ознаками господарсько-правові зобов'язання, в тому числі договори.

Зміст

Поняття та загальна характеристика договірного права. Поняття та загальна характеристика договору. Порядок укладення, зміни та

припинення договору. Правові вимоги до форми та змісту договору. Недійсність договорів. Забезпечення виконання договірних зобов'язань: неустойка, порука, гарантія, притримання, завдаток, застава. Правові наслідки порушення умов договору. Договори про перехід права власності на майно: купівля-продаж, дарування, поставка, контрактація сільськогосподарської продукції, міна, рента довічне утримання. Істотні умови та форма договорів про перехід права власності на майно. Договори про передачу майна в користування: оренда (найм), лізинг, позичка. Істотні умови та форма договорів про передачу майна у строкове користування. Характеристика договорів про надання послуг та виконання робіт. Договір підряду та його види. Договір доручення. Договори з надання фінансових послуг. Договір страхування. Поняття та ознаки зовнішньоекономічного договору. Вимоги до форми зовнішньоекономічного договору. Умови зовнішньоекономічних договорів.

«Організаційна поведінка»

Кращий керівник той, кому вистачає розуму, щоб підбирати підходящих людей для роботи, яку потрібно виконати, і досить стриманості, щоб не втручатися в їхню роботу, поки вони її виконують .

Рузвельт Франклін

Формування у майбутніх фахівців комплексу теоретичних знань та практичних навичок щодо управління індивідуальною та груповою поведінкою працівників в організаціях у різних ситуаціях у процесі трудових взаємовідносин – з урахуванням специфіки їх функціонування.

Зміст

Концептуальні основи організаційної поведінки. Людина в системі організаційної поведінки. Мотивація трудової поведінки людини в організації. Емоційна праця й емоційний інтелект у поведінці людини. в компаніях. Управління організаційними комунікаціями. Управління талантами. Поведінка лідерів в глобальних організаціях. Поведінка у самонавчальних організаціях. Організаційна поведінка у глобальному середовищі. Культурне різноманіття.

«Кадровий аудит»

Надто багато людей витрачають гроші,
які вони заробили важкою працею, на речі,
що їм не потрібні, аби вразити людей,
котрі їм не подобаються.

Вільям Роджерс

Формування у майбутніх фахівців комплексу теоретичних знань і практичних навичок щодо проведення кадрового аудиту в організаціях за функціональними підсистемами з використанням сучасного інформаційного та методичного забезпечення.

Зміст

Теоретичні засади кадрового аудиту. Сутність, суб'єкти та об'єкти кадрового аудиту. Процес проведення кадрового аудиту. Методологія аудиту персоналу. Інформаційне та методичне забезпечення кадрового аудиту. Організаційний та соціальний аудит персоналу. Сутність та завдання аудиту привабливості організації на ринку праці. Аудит функцій кадрової служби. Аудит обліку та звітності з персоналу. Аудит кадрового потенціалу організації. Сутність, показники та критерії оцінювання аудиту найму, відбору та адаптації персоналу. Аудит звільнення персоналу. Аудит умов та охорони праці персоналу. Аудит витрат на персонал. Аудит ефективності кадрового інвестування. Результативність та ефективність кадрового аудиту.

«Адміністративний менеджмент»

Людина створена, щоб жити
в суспільстві: розлучіть її з ним, ізолюйте –
думки її сплутаються, характер озлобиться,
сотні безглуздих пристрастей
зародяться в її душі…

Дені Дідро

Формування відповідного рівня знань і умінь, що необхідні для побудови дієвої системи адміністративного менеджменту, налагодження раціональної взаємодії головних функціональних складових цієї системи, забезпечення умов її ефективного функціонування через процедуру

регламентування діяльності, прийняття та реалізацію адміністративних рішень.

Зміст

Виникнення і розвиток теорії адміністрації. Сучасна концепція теорії адміністративного менеджменту. Проектування та створення організації як основи для побудови системи адміністративного менеджменту. Система адміністративного менеджменту. Закони та принципи побудови ефективної системи адміністративного менеджменту. Механізм адміністративного менеджменту. Апарат управління як суб'єкт адміністративного менеджменту. Функції адміністративного менеджменту. Результативність системи адміністративного менеджменту.

«Безпека життя»

Люди повинні почуватись у безпеці,
щоб бути тими, ким вони є, говорити, коли у них є ідея,
або говорити, коли щось не так.-

Юніс Паризі-Кар'ю.

Знання сучасних проблем і головних завдань безпеки життя та вміння визначити коло своїх обов'язків з питань виконання завдань професійної діяльності з урахуванням ризику виникнення небезпек, які можуть спричинити надзвичайні ситуації та привести до несприятливих наслідків на об'єктах господарювання.

Зміст

Оцінка небезпек. Ризики. Ризики під час надзвичайних ситуацій. Організаційні заходи зі збереження життя персоналу і споживачів та їх рятування. Основи рятування і збереження життя людини у невідкладному стані (домедична допомога). Нормативно-правове та організаційне забезпечення безпеки життя працівників. Державний нагляд і громадський контроль за безпекою праці в Україні. Світовий досвід та міжнародне співробітництво у сфері безпеки праці. Директиви ЄС і конвенції МОП, впровадження їх в Україні. Ризик-орієнтовне управління професійною безпекою. Стратегія діяльності керівника підприємства. Оцінка ризику виробничих травм. Профілактика виробничого травматизму. Чинники виробничого середовища, їх вплив на працюючих, нормування та нормалізація. Виробнича безпека

працюючих. Електробезпека: правила та відповідальність. Забезпечення відповідності робочого місця нормативним вимогам та його комплексна оцінка. Ризики пов'язані із пожежами. Пожежна безпека будівель та споруд. Пожежна безпека та профілактика: обов'язки та відповідальність керівника підприємства, установ та організацій.

«Інформаційні війни»

Найприкріше, що в інформаційній війні завжди програє той, хто каже правду, він обмежений правдою, брехун може нести все, що завгодно

Роберт Шеклі

Надання спеціалізованих теоретичних знань та практичних навичок щодо методики, технології та організації інформаційної політики держави, проблем протидії інформаційним загрозам.

Зміст

Інформаційний суверенітет та інформаційна безпека України. Інформаційні війни у сучасному світі. Інформаційні війни в політичних кампаніях. Інформаційна асиметрія та формування інформаційного простору. Інструменти впливу в інформаційному просторі. Методи боротьби в інформаційному просторі. Інструменти протидії в інформаційному просторі. Методи реструктуризації інформаційного простору. Спіндоктор. Засоби інформаційного впливу на людину. Образ ворога в інформаційній війні.

«Консалтинг»

Коли ринок падає,
потрібно зробити сто рухів –
і один з них буде успішним

Олена Шевченко

Формування у майбутніх фахівців комплексу теоретичних знань та практичних навичок щодо управлінського консультування, здатності

документально оформляти його результати, застосовувати методи творчого пошуку альтернативних варіантів рішень в діяльності консультаційних організацій.

Зміст

Предмет, методологія і понятійний апарат навчальної дисципліни. Види, методологічні підходи та форми консультування. Консалтинг як інструмент професійної підтримки бізнесу. Класифікація консалтингових послуг. Моделі та процес консалтингу. Маркетинг консалтингових послуг. Кадрова політика консалтингової фірми. Ризик у консультаційній діяльності. Комунікації та етапи комунікаційного процесу в консалтингу. Ефективність та результативність консалтингу.

«Корпоративне право»

Право вище за владу

Марк Тулій Цицерон

Формування знань щодо основних джерел корпоративного права; основних інститутів корпоративного права; порядку створення корпорацій та їх припинення; правового регулювання корпоративного управління корпораціями уповноваженими суб'єктами; майнових прав та обов'язків учасників корпоративних відносин та засад їх правового регулювання; визначення особливостей функціонування корпорацій із спеціальним статусом, в тому числі створених за участі суб'єктів публічного права.

Зміст

Поняття і ознаки корпоративного права. Система корпоративного права та характеристика його основних інститутів. Джерела корпоративного права. Суб'єкти корпоративних відносин та їх види. Правовий статус органів управління корпорації, порядок їх формування та повноваження. Способи і механізми захисту прав та законних інтересів суб'єктів корпоративних відносин. Система державних органів, що здійснюють захист корпоративних прав фізичних та юридичних осіб, територіальних громад та держави.

«Кроскультурний менеджмент»

Культура – це здатність
сприймати високі цінності

Рамзі Нугманов

Формування у майбутніх фахівців з менеджменту персоналу системи теоретичних знань щодо сутності та особливостей кроскультурного менеджменту на підприємствах різних організаційно-правових форм та набуття практичних вмінь і навичок щодо побудови ефективної системи його функціонування та розвитку в умовах глобалізаційних процесів.

Зміст

Культура у міжнародних ділових відносинах. Поняття культури. Класифікація моделей культур. Визначення та предмет кроскультурного менеджменту. Історія виникнення кроскультурного менеджменту. Методи дослідження. Симптоми та причини кроскультурного шоку. Фази та подолання кроскультурного шоку. Цінності, поведінка, ставлення: міжкультурна розмаїтість. Проблеми міжкультурного спілкування. Розуміння повідомлень у різних культурах. Культурні розбіжності в стилі управління. Культурні параметри виробничих відносин. Вплив національної культури на організаційні відносини. Культурні параметри організаційної поведінки. Культурні архетипи організацій. Стратегії розпізнавання культури організації. Стратегії управління культурним різноманіттям. Теорії мотивації та їх кроскультурний аспект. Ставлення до роботи в різних культурах. Теорія мотивації в багатокультурному середовищі.

«Міжнародне трудове право»

Праця в наш час –
це велике право і великий обов'язок

Віктор Гюго

Формування знань щодо правових основ створення і діяльності Міжнародної організації праці та інших відповідних міждержавних утворень; ґенезу виникнення та закономірності розвитку міжнародних стандартів праці, зайнятості та професійної підготовки; особливостей міжнародно-правових стандартів трудового договору, праці окремих категорій працівників, основних міжнародно-правові норм про встановлення робочого часу, часу відпочинку, дисципліни праці, правової регламентації оплати праці, безпеки й гігієни праці, а також умінь щодо регулювання трудових спорів.

Зміст

Поняття, предмет, метод та принципи міжнародного трудового права. Джерела міжнародного трудового права. Суб'єкти міжнародного трудового права. Міжнародно-правові стандарти праці, зайнятості та професійної підготовки. Міжнародно-правова регламентація трудового договору. Міжнародно-правова регламентація робочого часу та часу відпочинку. Міжнародно-правова регламентація дисципліни праці та оплати праці. Міжнародно-правова регламентація безпеки праці та гігієни праці. Міжнародно-правова регламентація праці окремих категорій працівників. Права професійних спілок та організацій роботодавців в сфері праці. Міжнародно-правове регулювання трудових спорів. Соціальне страхування і соціальне забезпечення в міжнародному трудовому праві.

«Основи кібербезпеки»

Захист чиїхось даних – захист усіх нас!

Тім Кук

Формування теоретичних знань та практичних навичок з питань правильного поводження з інформацією у кіберсфері, а також формування навичок безпечної роботи із засобами комп'ютерної техніки.

Зміст

Кіберпростір і кібербезпека − головні ознаки нової інформаційної цивілізації. Національна система кібербезпеки України. Сутність та основні процедури керування кібербезпекою. Кібератаки, загрози та їх властивості. Характеристика сучасних кібератак. Дезінформація як елемент кібератак. Сценарії розвитку та методи протидії. Комп'ютерна вірусологія. Соціальна інженерія. Соціотехнічна безпека: проблемні

аспекти. Безпека спілкування в кіберпросторі. Особливості економічної діяльності суб'єктів господарювання в кіберпросторі. Безпека цифрового простору суб'єктів господарювання. Безпека Інтернету-речей. Системи захисту інформації на проникнення. Основні методи забезпечення кібербезпеки суб'єкта господарювання.

«Психологія кар'єри»

Виходьте із зони комфорту.
Міняйте свій світогляд. Ризикуйте.
Тільки так виникають інноваційні
та креативні ідеї та речі

Джоакім Морікано

Формування знань про психологічну характеристику потребнісно-мотиваційної сфери у професійному зростанні, психологічні особливості взаємодії та професійно важливі якості особистості.

Зміст

Соціально-психологічний зміст поняття «кар'єра». Об'єктивні й суб'єктивні критерії успішної кар'єри. Розвиток кар'єри: визначення, зміст, програми підтримки. Визначення ціннісних орієнтацій, інтересів і професійної спрямованості. Методики оцінки кар'єрних орієнтацій. Критерії і нормативи професійної придатності. Самооцінка професійно важливих якостей особистості. Програма самостійної освіти та розвитку особистості. Управлінські здібності та обмеження. Практичні рекомендації щодо досягнення успіху та запобігання невдачам. Закони кар'єрного зростання та досягнення успіху в бізнесі. Мистецтво кар'єри за Джоном Робертом Паркінсоном. Практичне керівництво в діловому й суспільному житті Дейла Карнегі. Закони кар'єрного зростання за Георгієм Огарьовим. «Закон успіху» Наполеона Хіла. Фактори, які визначають розвиток кар'єри за Ч.Маргерисон і Е. Какабадзе.

«Репутаційний менеджмент»

Потрібно 20 років, щоб створити репутацію,
і достатньо 5 хвилин, щоб її зруйнувати…

Уорен Баффет

Формування теоретичних знань та практичних навичок щодо вибору моделі репутаційного менеджменту організації; дослідження механізмів репутаційного менеджменту і можливостей їх застосування; застосування технологій формування репутації; реалізація системи управління репутацією; взаємоузгодження діяльності складових репутаційного менеджменту; застосування методів оцінки репутації та методів коригуючої дії на рівень репутації організації.

Зміст

Термін «репутація», його історія, особливості і складові. Кроскультурні особливості складових репутації. Складові репутаційного менеджменту. Репутаційний менеджмент у контексті життєвих циклів компанії. Зв'язок влади, капіталу і феномена репутації. Вплив репутації органів управління компанією (топ-менеджменту, ради директорів) на загальну оцінку її репутації. Вплив корпоративної культури на репутацію організації. Роль корпоративної соціальної відповідальності у формуванні репутації. IPO (Initial Public Offering) як індикатор репутації компанії. Репутація як компонент гудвілу («goodwill») і стратегічний актив організації. Проведення аудиту репутації. Визначення комплексу кількісних та якісних показників оцінки репутації. Основні етапи оцінки корпоративного іміджу і репутації. Стратегічний аналіз змін корпоративної репутації. Розробка і реалізація репутаційної безпеки. Технології створення і зміцнення корпоративної репутації. Прогнозування репутаційних втрат. Оцінка репутаційних ризиків організації. Оцінка репутаційного капіталу організації.

.

«Соціальний менеджмент»

Тільки нещасні вірять у владу долі.
Щасливі світу цього приписують самим
собі всі успіхи, яких вони досягають

Джонатан Свіфт

Формування у майбутніх фахівців сучасного управлінського мислення та системи спеціальних знань у галузі соціального менеджменту, оволодіння вміннями та навичками розвитку соціальної організації на макро- та макрорівнях управління, застосування методів управління соціальною підсистемою організації.

Зміст

Концепція формування та розвитку системи соціального

менеджменту. Управління соціальними процесами та їх сутність. Закони та принципи соціального менеджменту. Соціальна організація в структурі соціального менеджменту. Методи та технології соціального менеджменту. Сфери застосування соціального менеджменту в суспільстві. Моніторинг соціальних процесів і соціально-статистична діагностика. Соціальна відповідальність як чинник стійкого розвитку суспільства. Ідеологія соціального партнерства в суспільстві. Соціальні аспекти управління трудовим колективом. Соціальні аспекти формування організаційної та управлінської культури. Ефективність соціального менеджменту в сучасному суспільстві.

«Управління кар’єрою»

Найзначніше, що може робити менеджер, –
це наймати придатних для справи нових працівників

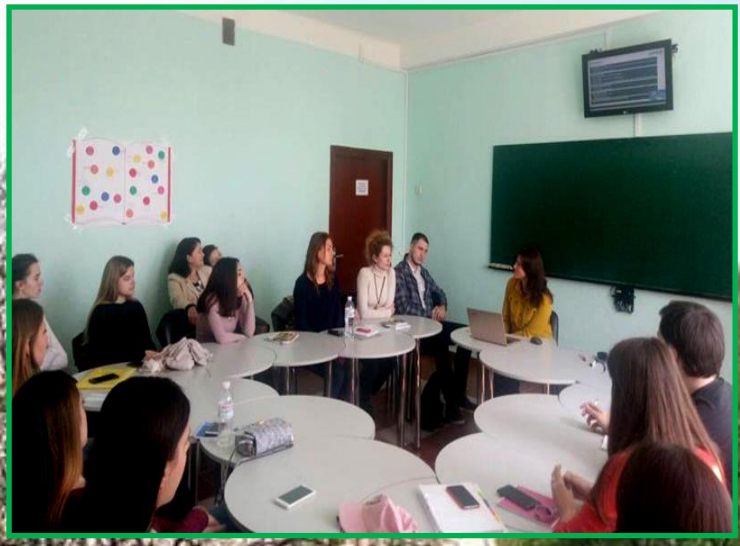
Лі Якокка

Формування у майбутніх фахівців системи знань та практичних навичок з управління кар’єрними процесами в організації, ефективної реалізації кар’єри в змінних умовах функціонування організацій.

Зміст

Кар’єра як соціально-економічна категорія. Суб’єкти управління кар’єрними процесами. Планування кар’єри та розробка кар’єрної стратегії. Управління кар’єрою в системі розвитку персоналу. Управлінська кар’єра: сутність та особливості реалізації. Управління кар'єрою менеджера. Прийняття кар’єрних рішень. Кар’єрні кризи та шляхи їх подолання. Кар’єра індивіда у міжнародних компаніях. Ефективність управління кар’єрою працівників.

TRAIN
YOUR
BRAIN



UNIVERSITÉ
Grenoble
Alpes