

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНЫ
приказ ректора
от «31» января 2023 г. № 10

АННОТАЦИИ РАБОЧИХ ПРОГРАММ ДИСЦИПЛИН И ПРАКТИК

ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ

38.04.03 Управление персоналом

ПРОФИЛЬ

Стратегическое управление персоналом

Квалификация выпускника – магистр

Форма и срок обучения – 2 года 5 месяцев очно-заочная форма

Год начала подготовки – 2023

Общая трудоемкость – 120 з.е.

Выпускающая кафедра – Управление персоналом

КРАСНОЯРСК 2023

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Аннотация рабочей программы дисциплины

Б1.О.01 Критическое мышление

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- выработка у обучающихся рационального, проблемно-ориентированного, критического мышления,
- формирование общеметодологических оснований познавательной и профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

- овладение навыками логически правильного и познавательно продуктивного мышления.
- умение воспринимать и оценивать получаемую информацию с точки зрения ее точности и достоверности, строить логически корректную и убедительную собственную аргументацию.
- способность к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических проблем.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию, определяет причины ее возникновения и осуществляет её декомпозицию на отдельные задачи	Знать: <ul style="list-style-type: none">– законы и принципы правильного мышления,– критерии логической правильности и достоверности информации,– методы критического анализа проблемных ситуаций. Уметь: <ul style="list-style-type: none">– анализировать информацию с позиции ее логической правильности и обоснованности,– определять причины возникновения проблемных ситуаций.– вырабатывать стратегию действий и логику принятия решений. Владеть: <ul style="list-style-type: none">– приемами логического анализа высказываний и построения доказательного рассуждения,– применять методы и приемы критического мышления в профессиональной теоретической и практической деятельности.
	УК-1.2 Вырабатывает стратегию достижения поставленной цели	

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Критическое мышление: основные проблемы и понятия.

Раздел 2. Логические основы мышления.

Раздел 3. Принятие решений.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Б1.О.02 Основы научных исследований

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

- формирование у обучающихся знаний и навыков в области научных исследований и организации исследовательской работы.

Задачи дисциплины:

- освоение теоретических предпосылок и нормативных положений, регламентирующих исследовательскую деятельность;
- формирование практических навыков проведения научно-исследовательской работы;

- формирование практических навыков оформления результатов научных исследований и их презентации в рамках публичных выступлений.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию, определяет причины её возникновения и осуществляет её декомпозицию на отдельные задачи	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – особенности проблемных ситуаций; – особенности критического анализа и оценки рисков; – теоретические и практические аспекты анализа проблемных ситуаций. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – учитывать принципы научной деятельности; – осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для ведения научной деятельности; – на основе критического анализа процессов и явлений строить модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты моделирования. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками оценки основных проблемных ситуаций в социально-экономической деятельности; – методами разработки и принятия управленческих решений в области решения проблем социально-экономической деятельности; – приемами принятия решений для оценки проблемных ситуаций.
	УК-1.2 Вырабатывает стратегию достижения поставленной цели	
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.3 Использует информационно-коммуникационные технологии для поиска, обработки и представления информации	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – особенности современных коммуникативных технологий; – особенности академического и профессионального взаимодействия; – теоретические и практические аспекты научных коммуникативных технологий. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать информационно-коммуникационные технологии; – разрабатывать программы исследований с применением информационно-коммуникационные технологии; – выбрать информационно-коммуникационные технологии для обработки научных данных в соответствии с поставленной задачей исследований. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками применения информационно-коммуникационные технологии; – методами разработки и принятия управленческих решений в области исследовательской деятельности; – приемами внедрения информационно-коммуникационные технологии в области научных исследований.
	УК-4.4 Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на публичных мероприятиях	

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Научное исследование: значение, методологические аспекты, результаты.

Раздел 2. Методологические основы организации и проведения научного исследования в экономической науке.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Б1.О.03 Лидерство и командообразование

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

познакомить с современными представлениями о лидерстве и командообразовании и создать условия для развития управленческих компетенций и личностного роста.

Задачи дисциплины:

- сформировать у обучающихся знания в области командной работы и развития лидерских качеств;
- сформировать у обучающихся умения в области выбора подходов и методов к осуществлению командной работы и развития лидерских качеств;
- сформировать у обучающихся навыки командной работы и проявления лидерских качеств.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы	Знать: <ul style="list-style-type: none">– основы командообразования– основные теории лидерства– жизненный цикл команды– условия результативности команды Уметь: <ul style="list-style-type: none">– проявлять лидерские качества– выявлять стадию командообразования– анализировать состав команды Владеть: <ul style="list-style-type: none">– навыками постановки собственных и командных целей и задач– навыками формирования стратегии для достижения цели
	УК-3.2 Ставит задачи перед членами команды, руководит ими для достижения поставленной задачи	
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	Знать: <ul style="list-style-type: none">– методы, способы и инструменты оценки и развития своих ресурсов на основе самооценки– основы планирования развития своих ресурсов Уметь: <ul style="list-style-type: none">– оценивать свои ресурсы, в том числе лидерские– оптимально использовать свои ресурсы для выполнения порученных заданий– планировать процесс развития своих ресурсов Владеть: <ul style="list-style-type: none">– способами совершенствования собственной деятельности на основе самооценки– навыками обоснования применяемых методов, способов и инструментов развития своих ресурсов– навыками определения эффективности применяемых методов, способов и инструментов развития своих ресурсов
	УК-6.2 Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и самообучения	

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Лидерство.

Раздел 2. Командообразование

Аннотация рабочей программы дисциплины

Б1.О.04 Иностраный язык в профессиональной деятельности

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- повышение исходного уровня владения иностранным языком, достигнутого на предыдущей ступени образования;
- формирование у обучающихся способности и готовности к коммуникации на иностранном языке в рамках профессиональной и научной деятельности.

Задачи дисциплины:

- совершенствование навыков и умений монологического и диалогического высказывания;
- совершенствование навыков изучающего, просмотрового и поискового чтения, а также перевода текстов, представляющих личностный, профессиональный и научный интерес;
- совершенствование навыков представления проектного материала по профессиональной и научной тематике (доклады, мультимедийные презентации, сообщения, пр.);
- повышение уровня учебной автономии, способности к самообразованию;
- развитие когнитивных и исследовательских умений;
- развитие информационной культуры.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК 4.1: способен к устной и письменной коммуникации по профессионально-релевантным темам на иностранном языке.	Знать: - основные особенности научного и делового дискурса; - базовую лексику, представляющую нейтральный научный стиль, а также основную терминологию своей специальности; - лексико-грамматические конструкции в описании графиков, таблиц, схем; - этапы реферирования и аннотирования научных и медийных текстов. Уметь: - воспринимать на слух и понимать основное содержание аутентичных публицистических (медийных) и прагматических аудиотекстов, относящихся к сфере профессиональной деятельности; - понимать содержание публицистических, научно-популярных и научных текстов, блогов/веб-сайтов по профессиональной тематике; - выделять значимую/запрашиваемую информацию из прагматических текстов справочно-информационного характера; - использовать толковые и двуязычные словари и другую справочную литературу для решения переводческих задач; иметь представление об основных принципах и приемах перевода научных и научно-популярных текстов отраслевой тематики; - продуцировать монологические и диалогические высказывания на профессиональные и научные темы, высказывать свое мнение о прочитанном (услышанном), делать сообщения, выстраивать монолог-описание на основе нелинейных текстов (графики, схемы, таблицы); - продуцировать письменные высказывания профессионального характера в соответствии с коммуникативной задачей и принятым форматом; вести запись основных мыслей и фактов (из аудиотекстов и текстов для чтения), а также запись тезисов устного выступления/письменного доклада по изучаемой проблематике;
	УК 4.2: способен к извлечению информации из отечественных и зарубежных источников научного характера с последующей переработкой (компрессией) в виде обзора, аннотации, реферата, доклада, презентации на иностранном языке.	

		<ul style="list-style-type: none"> - выполнять письменные проектные задания (оформление презентаций, докладов, рефератов статей и аннотаций). <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - иностранным языком в объеме, необходимом для получения информации из зарубежных источников; - навыками поискового, ознакомительного и изучающего чтения научной и научно-популярной литературы профессиональной тематики; - навыками устного и письменного выражения собственной точки зрения с элементами аргументации; - навыками публичного представления и обсуждения результатов научного исследования; - основными приемами реферирования и аннотирования, навыками презентации сообщения на иностранном языке.
--	--	---

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Профессионально-ориентированный перевод

Раздел 2. Реферирование научных статей

Раздел 3. Профессиональная и деловая коммуникация.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Б1.О.05 Межкультурная коммуникация

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- сформировать представление о культурных различиях, принципах культурного релятивизма, концептуальных подходах в теории межкультурной коммуникации в современном поликультурном пространстве;

- научить ориентироваться в современных научных представлениях о сущности и роли межкультурных коммуникаций, сформировать навыки эффективного социального взаимодействия с представителями различных культур.

Задачи дисциплины:

- сформировать знания об основных этапах развития межкультурной коммуникации; значимых ученых, внесших вклад в развитие межкультурной коммуникации;

- понимать и объяснять основные парадигмы в исследовании феноменов культуры и коммуникации;

- знать существующие стереотипы восприятия различных культур и способы их преодоления;

- уметь применять уметь применять методы и средства познания, обучения и самоконтроля в определенных культурно-исторических реалиях.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК.5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - особенности и отличия различных типов культур, их основные характеристики, культурные факторы, влияющие на социальное взаимодействие; - важнейшие ценности различных культур, определяющие коммуникативное поведение их носителей. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ориентироваться в проблемах межкультурной коммуникации, интерпретировать конкретные проявления коммуникативного поведения представителей различных культур; - применять знания о разнообразии культур в процессе межкультурного взаимодействия. <p>Владеть:</p>
	УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур	

		<ul style="list-style-type: none"> – навыками межкультурной коммуникации, обеспечивающими продуктивное социальное взаимодействие; – навыками уважительного и бережного отношения к особенностям различных культур, способами преодоления культурных стереотипов
--	--	---

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Теоретические основы изучения межкультурной коммуникации.

Раздел 2. Технологии оптимизации межкультурного взаимодействия.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.06 Управленческая экономика

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины – формирование глубоких знаний закономерностей развития современной экономики и общих принципов поведения экономических агентов в условиях рынка, формирование у будущих магистров теоретических знаний и практических навыков по обоснованию принимаемых решений для реализации финансово-инвестиционной политики и управления производством, освоение методов и специальных приемов, используемых для объективной и всесторонней оценки деятельности экономических субъектов для принятия управленческих решений.

Задачи дисциплины:

- определение экономики управления и объяснение её связи с микроэкономикой и другими близкими областями, такими как финансы, маркетинг и статистика;
- знание и формирование основных типов решений, которые должны принимать менеджеры применительно к распределению ресурсов компании;
- изучение множества конкретных примеров того, как изменения, связанные с покупателями, конкуренцией и технологией, могут повлиять на способность компании приносить приемлемую прибыль на инвестированный капитал своих владельцев;
- выработка умения сопоставлять современные экономические проблемы с точки зрения страны и с точки зрения компании.
- развитие навыков исследовательской деятельности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления	ОПК-1.1 Знает основы фундаментальной экономической науки, генезис ключевых экономических теорий и передовые кейсы в области их практического применения	Знать: <ul style="list-style-type: none"> – основные результаты новейших исследований по проблемам экономики и менеджмента – модели поведения экономических агентов и рынков – сущность и структуру предпринимательской деятельности – современные теории и концепции поведения на различных уровнях организации – основные информационные технологии управления бизнес-процессами Уметь: <ul style="list-style-type: none"> – управлять развитием организации – выявлять перспективные направления научных исследований, обосновывать актуальность научных исследований, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы, проводить эмпирические и прикладные исследования – обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные – проводить количественное прогнозирование и
	ОПК-1.2 Содержательно интерпретирует кейсы, основанные на практическом применении фундаментальных экономических теорий, адаптирует их к решению задач практической и исследовательской деятельности	

		моделирование управление бизнес-процессами Владеть: – навыками самостоятельной научной и исследовательской работы – навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений – методами исследования микро- и макросреды организации – информационными технологиями для прогнозирования и управления бизнес-процессами
--	--	--

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц, 216 часов.

4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Основные закономерности развития современной экономики

Раздел 2. Государственное регулирование экономики и глобализация

Раздел 3. Фирма и основные принципы принятия оптимального решения

Раздел 4. Общие принципы поведения экономических агентов в условиях рынка

Аннотация рабочей программы дисциплины

Б1.О.07 Теория организации и организационное проектирование

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

- формирование комплекса управленческих компетенций, позволяющих эффективно использовать законы организации и предотвращать негативные проявления организационных противоречий в управленческой деятельности.

Задачи дисциплины:

- освоение организационных моделей и моделей организации;
- освоение практических навыков диагностики организационных проблем;
- развитие способности к использованию современных практик управления организациями на основе знаний об организационном проектировании.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
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	ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач	Знать: – типологию организационных моделей и моделей организаций – элементы и этапы организационного проектирования Уметь: – анализировать организационные модели – проводить диагностику организационных проблем и возможностей орг.изменений. Владеть: – методами организационного проектирования; – методами сбора информации об организации
	ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере	

ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1 Использует технологии организационного проектирования и управления изменениями	Знать: – методику организационного проектирования – методики управления изменениями Уметь: – описывать этапы организационного проектирования – проводить диагностику организационного развития и стратегий проведения организационных изменений. Владеть: – методами организационного развития и стратегии проведения организационных изменений – способностью создавать проекты развития организации в области кадрового менеджмента
	ОПК-4.2 Способен управлять проектами и процессами в кадровом менеджменте	

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Организационные модели и модели организаций.

Раздел 2. Организационное проектирование и управление изменениями в кадровом менеджменте.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Б1.О.08 Правовое регулирование социально-трудовых отношений

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся теоретических знаний, основных и важнейших представлений об основных категориях и системе трудового права России, видах и содержании правоотношений, входящих в предмет трудового права;

– формирование у обучающихся практических навыков применения норм трудового законодательства в своей профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

– выработать у обучающихся навыки работы с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, регулирующими отношения, являющиеся объектом профессиональной деятельности;

– выработать у обучающихся умение анализировать нормы, регулирующие отношения в сфере социального партнерства, трудовые правоотношения, и судебную практику применения указанных правовых норм;

– научить обучающихся первичным навыкам составления и анализа содержания коллективных договоров, трудовых договоров и других документов, используемых в профессиональной деятельности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и	ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач	Знать: - основные нормативные правовые акты трудового законодательства; - основные институты трудового права, механизмы их функционирования;
		Уметь: - ориентироваться в системе трудового законодательства; - оперировать понятиями и категориями трудового права; - правильно составлять и оформлять юридические документы, используемые в сфере профессиональной деятельности;

критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях		Владеть: - навыками использования юридической терминологии по вопросам трудового права в своей профессиональной деятельности; - навыками организации и оформления найма, отбора, приема, текущей деловой активности, в том числе аттестации, высвобождения персонала; - навыками составления и практического использования в своей профессиональной деятельности правовых документов.
	ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере	Знать: - методы практического использования правовых норм трудового законодательства в будущей профессиональной деятельности;
		Уметь: - использовать нормы трудового права в профессиональной и общественной деятельности; - толковать и применять нормы трудового права к конкретным жизненным ситуациям, юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства; - принимать обоснованные решения и совершать юридические действия в точном соответствии с трудовым законодательством;
	Владеть: - навыками работы с источниками трудового права; - навыками применения актов трудового законодательства; - навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами будущей профессиональной деятельности.	

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Социальное партнерство в системе управления трудом.

Раздел 2. Правовые акты социального партнерства.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Б1.О.09 Информационные технологии в управлении персоналом

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование компетенции использования современных информационных и цифровых технологий в управлении персоналом для эффективного решения стратегических профессиональных задач.

Задачи дисциплины:

– ознакомить обучающегося с возможностями современных информационных и цифровых технологий, которые могут применяться в управлении персоналом;

– сформировать у обучающихся навыки решений типичных стратегических профессиональных задач управления персоналом при помощи современных информационных и цифровых технологий;

– сформировать у обучающихся «цифровое» мышление применительно к области профессиональной деятельности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
--------------------------------	--	---------------------------------

ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Использует информационные и цифровые технологии в управлении персоналом	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные понятия информационных и цифровых технологий - основные «сквозные» технологии цифровизации - основные возможности информационных и цифровых технологий, оказывающих влияние на стратегические вопросы управления персоналом <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять информационные и цифровые технологии для решения стандартных стратегических вопросов управления персоналом - применять информационные и цифровые технологии для повышения эффективности при решении профессиональных задач в сфере управления персоналом - находить возможности для решения нестандартных профессиональных задач управления персоналом <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками применения информационных и цифровых технологий для решения стандартных стратегических вопросов управления персоналом - навыками применения информационных и цифровых технологий для повышения эффективности при решении профессиональных задач в сфере управления персоналом - навыками поиска возможностей для решения нестандартных профессиональных задач управления персоналом
	ОПК-5.2 Генерирует идеи по применению инновационных технологий в профессиональной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - навыками применения информационных и цифровых технологий для повышения эффективности при решении профессиональных задач в сфере управления персоналом - навыками поиска возможностей для решения нестандартных профессиональных задач управления персоналом

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Информационные и цифровые технологии в управлении персоналом.

Раздел 2. Практика применения информационных технологий в управлении персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Б1.О.10 Управление проектами в кадровом менеджменте

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование совокупности теоретических знаний и практических навыков, связанных с пониманием роли проектов в кадровом менеджменте, основных положений современной концепции управления проектами, техники управления проектами с использованием экономико-математических методов

Задачи дисциплины:

- углубленное понимание студентами действия закономерностей и принципов управления проектами в организации их взаимосвязи с деятельностью организации;
- формирование знаний, навыков и умений, необходимых для профессиональной деятельности в качестве участников проектов в сфере кадрового менеджмента;
- ознакомление обучаемых с технологиями управления проектами.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
---------------------------------------	---	--

УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Участвует в формировании структуры (стадий и этапов) жизненного цикла изделия	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – современную методологию управления проектами; -основные положения стандарта управления проектами РМ ВООК; -взаимосвязь между кадровой стратегией и проектами по развитию человеческого капитала организации; – особенности управления проектами в кадровом менеджменте; – состав задач управления проектом в сфере кадрового менеджмента на всех стадиях его(проекта) жизненного цикла <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять значения всех основных параметров проекта с учётом их взаимосвязи; -определять состав участников проекта и составлять матрицу ответственности; -построить иерархическую структуру работ проекта; – идентифицировать и описывать проектные риски и составлять план управления проектными рисками; -составлять календарные планы-графики проекта. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками определения целей и содержания проекта; – способностью выполнять расчёты количественных показателей проекта; – навыками оценки проектных рисков для составления плана управления проектными х рисками; -методикой оценки социально-экономической эффективности проектов в кадровом менеджменте
	УК-2.2 Осуществляет эффективное управление проектом на всех этапах жизненного цикла для достижения конечного результата.	
ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1 Использует технологии организационного проектирования и управления изменениями	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методологию организационного проектирования; – теоретические основы управления организационными изменениями; – принципы и особенности процесса управления организационными изменениями в сфере кадрового менеджмента; –методологию реинжиниринга бизнес-процессов в сфере управления персоналом. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – управлять организационными изменениями в системе кадрового менеджмента с применение проектного подхода; – определять методы, способы и инструменты управления проектами в зависимости от характера организационных изменений; – определять экономическую эффективность проведения организационных изменений в сфере управления персоналом. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методикой управления организационными изменениями с применением проектного подхода; – навыками обоснования применяемых методов, способов и инструментов управления проектами при проведении организационных изменений; – навыками определения эффективности проведения организационных изменений.
	ОПК-4.2 Способен управлять проектами и процессами в кадровом менеджменте	

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Технология управления проектами в системе кадрового менеджмента.

Раздел 2. Проектирование организационных изменений в кадровой деятельности.

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.11 Современные проблемы управления персоналом**

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– сформировать у студентов компетенции, необходимые для постановки и решения проблем управления персоналом, ознакомить студентов с основными технологиями управления развитием персонала в соответствии с миссией и стратегией развития организации.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся способности к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;

– овладение обучающимися навыками комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;

– сформировать у обучающихся умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
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	ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – организационные и управленческие теории для решения профессиональных задач – социологические и психологические теории для решения профессиональных задач – технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять на практике организационные и управленческие теории при решении профессиональных задач – применять на практике социологические и психологические теории при решении профессиональных задач – применять на практике технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками оценки научных данных в профессиональной сфере – навыками оценки эмпирических данных в профессиональной сфере – навыками анализа управленческой ситуации, выявления проблем и поиска путей их решения
	ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере	

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Актуальные проблемы теории и практики управления персоналом.

Раздел 2. Современные технологии кадрового менеджмента.

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.12 Инновации в управлении персоналом**

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование компетенции применять и генерировать инновации в управлении персоналом.

Задачи дисциплины:

- сформировать у обучающихся инновационное мышление применительно к области профессиональной деятельности;
- сформировать у обучающихся способность применять инновации в управлении персоналом.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
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	ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач	Знать: - основные понятия инноватики - сущность и типы инноваций Уметь: - применять технологии инновационного развития - применять инновационные подходы и инструменты в сфере управления персоналом Владеть: - способностью генерировать инновации (технологические, продуктовые, организационные) для решения профессиональных задач
	ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере	Знать: - теоретические принципы и способы генерации инноваций - передовые практики применения инноваций в управлении персоналом Уметь: - применять инструменты оценки эффективности инновационной деятельности Владеть: - способностью управления инновационной деятельностью в управлении персоналом

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Сущность и роль инноваций и инновационной деятельности.

Раздел 2. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Б1.О.13 Социально-экономическая эффективность управления персоналом

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование совокупности теоретических знаний и практических навыков, необходимых для обеспечения социально-экономической эффективности управления персоналом.

Задачи дисциплины:

- углубленное понимание студентами взаимосвязи между выбором стратегии организации, её выполнением и результативностью, социально-экономической эффективностью деятельности организации;

-изучение системы кадровых показателей, методики анализа кадрового потенциала организации;

- формирование знаний, навыков и умений, необходимых для профессиональной деятельности в сфере управления персоналом для обеспечения высокого уровня его (управления) социально-экономической эффективности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
<p>ОПК-2 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</p>	<p>ОПК-2.1 Применяет инструменты поиска и систематизации информации</p>	<p>Знать: -основы экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий; -основополагающие положения права; -методологию управления персоналом в условиях рыночной экономики; -методы расчётов экономических показателей в целях планирования, оценки и контроля деятельности организации;</p>
	<p>ОПК-2.2 Применяет инструменты обработки и анализа информации в профессиональной сфере</p>	<p>-основы анализа и оценки кадрового потенциала и человеческого капитала. Уметь: -систематизировать и анализировать информацию, необходимую для решения задач управления персоналом; - анализировать и оценивать кадровый потенциал, человеческий капитал организации; -выполнять расчёты значений экономических показателей; -выполнять комплексный управленческий анализ деятельности организации; - оценивать эффективность деятельности организации, в частности, управления персоналом. Владеть: - навыками интерпретации информации, необходимой для управления персоналом в системе управления организации для обеспечения социально-экономической эффективности; - методикой расчёта плановых показателей деятельности организации; - методами количественной оценки кадрового потенциала и человеческого капитала организации; - методологией комплексного управленческого анализа; - средствами комплексной оценки эффективности деятельности организации, в частности, социально-экономической эффективности управления персоналом.</p>
<p>ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и</p>	<p>ОПК-3.1 Использует технологии стратегического управления персоналом организации</p>	<p>Знать: - основы стратегического управления и, в частности, стратегического кадрового менеджмента; - технологии стратегического управления персоналом; - методы расчёта социально-экономической эффективности управленческих решений Уметь: - анализировать информацию для подготовки, принятия и реализации стратегических управленческих решений; -определять методы решения экономических задач в</p>

экономическую эффективность	ОПК-3.2 Рассчитывает социально-экономическую эффективность управленческих решений	зависимости от характеристик управленческой ситуации - планировать кадровые показатели; -рассчитывать значения показателей социально-экономической эффективности управленческих решений Владеть: - методологией стратегического управления персоналом; - навыками обоснования применяемых методов, способов и инструментов управления персоналом; - методами принятия решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем. - методами расчёта социально-экономическую эффективность управленческих решений.
-----------------------------	---	--

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 8 зачетных единиц, 288 часов.

4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Значение системы управления персоналом в обеспечении социально-экономической эффективности на всех уровнях управления экономикой.

Раздел 2. Теоретико-методологические основы экономики управления персоналом организации.

Раздел 3. Аналитический инструментарий обеспечения социально-экономической эффективности системы управления персоналом

Раздел 4. Оценка социально-экономической эффективности системы управления персоналом и проектов по её развитию.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Б1.О.14 Социально-психологические основы управления персоналом

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков в области психологических и социальных механизмов, обеспечивающих эффективность деятельности управления персоналом.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания о сущности, структуре и функциях, базовых принципах и методах социально-психологических основ управления;

– сформировать у обучающихся умения применять социально-психологические методы для анализа конкретных управленческих проблем и ситуаций, проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций;

– сформировать у обучающихся навыки поиска, выявления, сбора, анализа, обобщения и использования в управленческой практике социологической и психологической информации.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
--------------------------------	--	---------------------------------

<p>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</p>	<p>ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия общей и социальной психологии, социологии и психологии труда – современные технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик персонала – социальные и психологические основы принятия управленческих решений <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять ресурсы, выбор средств и методов проведения оценки персонала – применять в практической деятельности социально-психологические методики для организационной диагностики при решении профессиональных задач – диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение – использовать социально-психологические механизмы управления групповыми явлениями и процессами <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками определения ресурсов, выбора средств и методов проведения оценки персонала, необходимой для принятия управленческих решений – навыками подготовки предложений по совершенствованию подсистем системы управления персоналом на основе данных, полученных по итогам проведенного социально-психологического исследования – навыками использования различных социологических и психологических методик, применяемых для анализа деятельности руководителей по укреплению социально-психологического единства (сплоченности) коллектива и для выявления социальных и психологических ресурсов эффективного управления
	<p>ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные методы сбора, обработки и анализа социальной информации для изучения актуальных проблем в развитии кадрового потенциала организации – принципы разработки программы социально-психологических исследований в сфере управления персоналом и организации их выполнения – психологические методики определения эффективности руководителя – локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оценки персонала <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять количественные и качественные социологические методы в анализе системы управления персоналом – анализировать информацию вторичных социологических данных и обосновывать способы их использования для подготовки аналитических решений, и экспертных заключений, применяемых в прогнозировании развития системы управления персоналом – применять технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками планирования, организации и проведения социально-психологического исследования в организации, – навыками самостоятельного проведения прикладного социологического исследования и обработки полученного материала в организации – навыками изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Управленческая деятельность как предмет социально–психологического анализа.

Раздел 2. Психологические и социальные механизмы управления персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Б1.В.ДВ.01.01 Стратегическое управление человеческими ресурсами

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

- создать комплексное видение современных проблем управления человеческими ресурсами с точки зрения стратегического подхода;

Задачи дисциплины:

- осмыслить современные проблемы управления персоналом;
- приобщить студентов к пониманию взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;
- выработать навыки всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития человеческих ресурсов организации;
- разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2.2 Способен реализовывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.2.1 Внедряет HR-политику, планы, программы для реализации стратегических целей организации и управляет их эффективностью	Знать: <ul style="list-style-type: none">– современные проблемы управления персоналом в организации;– взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;– виды стратегий управления человеческими ресурсами.
	ПК-2.2.2 Выстраивает организационную структуру с учетом плановой потребности в персонале, управляет развитием и социально-экономической эффективностью организации	Уметь: <ul style="list-style-type: none">– проводить оценку социально-экономической эффективности управления персоналом;– проводить анализ системы стратегического управления персоналом организации Владеть: <ul style="list-style-type: none">– подходами к построению организационных структур на основе стратегии управления персоналом;– приемами повышения социально-экономической эффективности организации за счет реализации стратегии управления человеческими ресурсами

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 7 зачетных единиц, 252 часа.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Стратегический подход к управлению персоналом в организации.

Раздел 2. Разработка системы стратегического управления персоналом организации.

Раздел 3. Реализация системы стратегического управления персоналом

Раздел 4. Построение организационных структур

Аннотация рабочей программы дисциплины

Б1.В.ДВ.01.02 HR-стратегирование

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

- создать комплексное видение современных проблем управления HR-ресурсами с точки зрения стратегического подхода;

Задачи дисциплины:

- осмыслить современные проблемы управления персоналом;
- приобщить студентов к пониманию взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;
- выработать навыки всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;
- разрабатывать стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2.2 Способен реализовывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.2.1 Внедряет HR-политику, планы, программы для реализации стратегических целей организации и управляет их эффективностью	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – актуальные аспекты управления HR-ресурсами в организации; – виды стратегий управления HR-ресурсами. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проводить оценку социально-экономической эффективности управления HR-ресурсами; – проводить анализ системы стратегического управления HR-ресурсами организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – инструментами построению организационных структур на основе стратегии управления HR-ресурсами; – способами повышения социально-экономической эффективности организации за счет реализации стратегии управления HR-ресурсами
	ПК-2.2.2 Выстраивает организационную структуру с учетом плановой потребности в персонале, управляет развитием и социально-экономической эффективностью организации	

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 7 зачетных единиц, 252 часа.

4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Стратегический подход к управлению HR-ресурсами в организации.

Раздел 2. Аналитический инструментарий стратегического управления HR-ресурсами.

Раздел 3. Оценка эффективности управления HR-ресурсами.

Раздел 4. Организационное проектирование на основе стратегии управления HR-ресурсами.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.В.ДВ.02.01 Администрирование HR-процессов

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков процесса администрирования HR-процессов.

Задачи дисциплины:

- сформировать у обучающихся знания о процессах анализа и документирования социального, и бизнес-управления с помощью инструментальных средств;
- сформировать у обучающихся умения анализировать, разрабатывать и оформлять документы по процессам и результатам управления персоналом и работе структурных подразделений;
- сформировать у обучающихся навыки анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом, организации и взаимодействия подразделений.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
--------------------------------	--	---------------------------------

ПК-2.3 Способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому управлению персоналом организации	ПК-2.3.1 Контролирует и анализирует процессы социального и бизнес-управления организацией	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – инструментальные системы, используемые для описания и анализа бизнес-процессов – инструментальные системы, используемые для описания и анализа социального управления – основы анализа и документирования социального и бизнес-управления с помощью инструментальных средств <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом – разрабатывать корпоративные социальные программы – анализировать процессы социального и бизнес-управления организацией <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками постановки стратегических целей в управлении персоналом – навыками разработки корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по социальному управлению организацией – навыками анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом, организации и взаимодействия подразделений
	ПК-2.3.2 Осуществляет документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – локальные нормативные акты организации в области управления персоналом – порядок формирования, ведения банка данных и предоставления отчетности по системам управления персоналом и работе структурных подразделений – системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям (специальностям), нормы труда <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать, разрабатывать и оформлять документы по процессам и результатам управления персоналом и работе структурных подразделений – работать с информационными системами и базами данных по персоналу, системам управления персоналом и организации деятельности структурных подразделений – обеспечивать кадровое делопроизводство и документационное сопровождение процессов по управлению персоналом и работе структурных подразделений <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками документационного оформления результатов управления персоналом, его аудита, работы структурных подразделений – навыками документационного и организационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений – навыками подготовки предложений по развитию систем управления персоналом, по повышению эффективности работы структурных подразделений

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 7 зачетных единиц, 252 часа.

4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. HR-процессы: основные понятия и определения.

Раздел 2. Методика документирования бизнес-процессов.

Раздел 3. Документационное сопровождение процессов управления персоналом и работой структурных подразделений.

Раздел 4. Инструментальные средства моделирования HR и бизнес-процессов.

управления персоналом

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков необходимых для профессиональной деятельности в области стандартизации и документооборота в управлении персоналом, а также документационного сопровождения трудовой деятельности работника.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания об основах стандартизации, документооборота и документационного сопровождения кадровых процессов в организации;
– сформировать у обучающихся умения анализировать, разрабатывать и оформлять документы по процессам и результатам управления персоналом и работе структурных подразделений;

– сформировать у обучающихся навыки анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом, организации и взаимодействия подразделений.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2.3 Способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому управлению персоналом организации	ПК-2.3.1 Контролирует и анализирует процессы социального и бизнес-управления организацией	Знать: – инструментальные системы, используемые для описания и анализа бизнес-процессов – инструментальные системы, используемые для описания и анализа социального управления – основы анализа и документирования социального и бизнес-управления с помощью инструментальных средств Уметь: – разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом – разрабатывать корпоративные социальные программы – анализировать процессы социального и бизнес-управления организацией Владеть: – навыками постановки стратегических целей в управлении персоналом – навыками разработки корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по социальному управлению организацией – навыками анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом, организации и взаимодействия подразделений
	ПК-2.3.2 Осуществляет документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	Знать: – локальные нормативные акты организации в области управления персоналом – порядок формирования, ведения банка данных и предоставления отчетности по системам управления персоналом и работе структурных подразделений – системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям (специальностям), нормы труда Уметь: – анализировать, разрабатывать и оформлять документы по процессам и результатам управления персоналом и работе структурных подразделений – работать с информационными системами и базами данных по персоналу, системам управления персоналом и организации деятельности структурных подразделений – обеспечивать кадровое делопроизводство и документационное сопровождение процессов по

		<p>управлению персоналом и работе структурных подразделений</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками документационного оформления результатов управления персоналом, его аудита, работы структурных подразделений – навыками документационного и организационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений – навыками подготовки предложений по развитию систем управления персоналом, по повышению эффективности работы структурных подразделений
--	--	---

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 7 зачетных единиц, 252 часа.

4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Управление документацией предприятия.

Раздел 2. Унификация и стандартизация документов по управлению персоналом.

Раздел 3. Документационное сопровождение процессов управления персоналом и работой структурных подразделений.

Раздел 4. Инструментальные средства документационного обеспечения управления персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Б1.В.ДВ.03.01 Теория и практика кадровой политики организации

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование компетенции разработки и осуществления кадровой политики организации.

Задачи дисциплины:

– сформировать у учащихся знания целей кадровой политики в системе стратегического управления персоналом организации;

– сформировать у учащихся умения выбирать варианты кадровой политики, адекватные внешним и внутренним условиям деятельности организации;

– сформировать у учащихся навыки разработки планов, программ, процедур и технологий осуществления кадровой политики организации.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2.1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – стратегические цели в управлении персоналом при разработке кадровой политики организации – методы анализа количественного и качественного состава персонала – комплекс внешних и внутренних факторов, обуславливающих кадровую политику организации <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать успешные корпоративные практики по кадровой политике при организации стратегического управления персоналом организации – разрабатывать корпоративную кадровую политику – оценивать степень успешности проводимой кадровой политики <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками выбора типа и постановки целей кадровой политики организации – навыками разработки планов, программ, процедур и технологий в контексте кадровой политики – навыками аудита и контроллинга в области реализации кадровой политики

	<p>ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – взаимодействие организационного проектирования с кадровой политикой организации – внешние и внутренние связи кадровой политики с управлением социальным развитием организации – методы анализа социальных программ и определения их эффективности <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – корректировать кадровую политику с учетом целей социального развития организации, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала – создавать и описывать структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц в процессе организационного проектирования – организовывать и проводить мероприятия с персоналом в соответствии с целями социального развития организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками организационного проектирования с учетом положений действующей кадровой политики – навыками разработки корпоративных социальных программ – навыками управления и контроля социального развития организации
--	---	--

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Формирование кадровой политики

Раздел 2. Реализация кадровой политики

Аннотация рабочей программы дисциплины

Б1.В.ДВ.03.02 HR-методология

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование компетенции в области теоретической и практической HR-методологии.

Задачи дисциплины:

– сформировать у учащихся знания подходов (направлений HR-методологии) в системе стратегического управления персоналом организации;

– сформировать у учащихся умения выбирать варианты HR-методологии, адекватные внешним и внутренним условиям деятельности организации;

– сформировать у учащихся навыки разработки планов, программ, процедур и технологий осуществления принятой HR-методологии.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
<p>ПК-2.1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации</p>	<p>ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – стратегические цели в управлении персоналом при разработке HR-методологии – методы анализа количественного и качественного состава персонала – комплекс внешних и внутренних факторов, обуславливающих выбор или разработку HR-методологии в организации <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать успешные корпоративные практические HR-методологии при организации стратегического управления персоналом организации

		–разрабатывать корпоративную HR-методологию –оценивать степень успешности HR-методологии Владеть: –навыками выбора типа и направлений HR-методологии –навыками разработки планов, программ, процедур и технологий в контексте HR-методологии –навыками аудита и контроллинга в области реализации HR-методологии
	ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации	Знать: –взаимодействие организационного проектирования с HR-методологией –внешние и внутренние связи HR-методологии с управлением социальным развитием организации –методы анализа социальных программ и определения их эффективности Уметь: –корректировать HR-методологию с учетом целей социального развития организации, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала –создавать и описывать структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц в процессе организационного проектирования –организовывать и проводить мероприятия с персоналом в соответствии с целями социального развития организации –Владеть: –навыками организационного проектирования с учетом положений действующей HR-методологии –навыками разработки корпоративных социальных программ –навыками управления и контроля социального развития организации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Теоретическая HR-методологии

Раздел 2. Практическая HR-методологии

Аннотация рабочей программы дисциплины

Б1.В.ДВ.04.01 Управление социальным развитием организации

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков в области социального управления, позволяющих эффективно воздействовать на социальные процессы, влиять на формирование благоприятной для человека социальной сферы в организации.

Задачи дисциплины:

- сформировать у обучающихся знания понятийного аппарата социального управления в организации;
- сформировать у обучающихся умения осуществлять анализ эффективности процесса социального управления в организации;
- сформировать у обучающихся практические навыки управления процессом социального развития организации и прогнозирования возможных направлений его развития.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
---------------------------------------	---	--

ПК-2.1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы корпоративной политики в организации, порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации – методы социологической диагностики, используемые для изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития – основные направления работы по составлению и внедрению планов, программ, стратегий по управлению процессом социального развития организации – методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать и систематизировать информацию о различных социальных процессах в организации – определять критерии и уровни удовлетворенности персонала – прогнозировать социально-экономическую эффективность предлагаемых программ по управлению процессом социального развития организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками проведения анализа социальной среды организации для принятия управленческих решений – навыками внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом – навыками изучения социальных процессов в организации и прогнозирования и корректировки возможных направлений их развития – навыками прогнозирования социально-экономической эффективности предлагаемых программ по управлению процессом социального развития организации
	ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации	

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Концептуальные аспекты управления социальным развитием организации.

Раздел 2. Методический инструментальный эффективного управления социальным развитием организации.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.В.ДВ.04.02 Социальное развитие персонала

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков в области социального управления, позволяющих эффективно воздействовать на социальные процессы, влиять на формирование благоприятной для человека социальной сферы в организации.

Задачи дисциплины:

- сформировать у обучающихся знания понятийного аппарата социального управления в организации;
- сформировать у обучающихся умения проектирования и документного сопровождения процесса социального развития персонала в организации;
- сформировать у обучающихся практические навыки оценки эффективности процесса социального развития персонала в организации.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
--------------------------------	--	---------------------------------

ПК-2.1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы корпоративной политики в организации, порядок и методы разработки планов и программ социального развития персонала - методы социологической диагностики, используемые для изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития - основные направления работы по составлению и внедрению планов, программ, стратегий по управлению процессом социального развития персонала в организации - методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать и систематизировать информацию о различных социальных процессах в организации - определять критерии и уровни удовлетворенности персонала - прогнозировать социально-экономическую эффективность предлагаемых программ по управлению процессом социального развития персонала <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками проведения анализа социальной среды организации для принятия управленческих решений - навыками внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом - навыками прогнозирования социально-экономической эффективности предлагаемых программ по управлению процессом социального развития персонала в организации
	ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации	

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Концептуальные аспекты социального развития персонала

Раздел 2. Методические проблемы оценки результата и эффективности социального развития персонала.

Аннотация рабочей программы практики

Б2.О.01(У) Учебная – ознакомительная практика

1 Цели и задачи практики

Цель прохождения практики:

- формирование первичной готовности к профессиональной деятельности через апробацию теоретических знаний при самостоятельном исследовании проблем в области управления персоналом.

Задачи практики:

- индуцировать у обучающихся способность к управленческим решениям на основе оценки их социально-экономической эффективности;
- сформировать у обучающихся способность применять подходы, технологии, методы стратегического управления персоналом.

2 Требования к результатам прохождения практики

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения

<p>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</p>	<p>ОПК-1.2 Содержательно интерпретирует кейсы, основанные на практическом применении фундаментальных экономических теорий, адаптирует их к решению задач практической и исследовательской деятельности</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права применительно к профессиональной деятельности - современные проблемы в корпоративном и функциональном управлении организацией <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять организационно-методическую, социально-экономическую, нормативно-техническую, законодательную и др. базу для решения проблем по выбранной теме магистерской диссертации - обобщать отечественный и зарубежный опыт в решении проблем профессиональной деятельности применительно к теме магистерской диссертации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью классифицировать подходы, теории в исследовании проблем управления персоналом в соответствии с темой магистерской диссертации - систематизировать собранный материал в соответствии с темой магистерского исследования и самостоятельно делать теоретические выводы
<p>ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p>	<p>ОПК-3.1 Использует технологии стратегического управления персоналом организации</p> <p>ОПК-3.2 Рассчитывает социально-экономическую эффективность управленческих решений</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - место системы управления персоналом в корпоративном управлении - сущность социально-экономической эффективности <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять технологии управления персоналом - применять инструменты социального и экономического анализа в управлении персоналом организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью принимать оптимальные управленческие решения с точки зрения кадровой стратегии организации - способностью оценивать управленческие решения с точки зрения их социально-экономической эффективности

3 Общая трудоемкость практики составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание практики

Подготовительный этап: Консультация по организации практики, получение индивидуального задания на практику. Инструктаж по технике безопасности. Формирование у обучающихся предварительных представлений о профессиональной деятельности в предметных областях управления персоналом.

Основной этап: Знакомство с организацией, содержанием документов (организационно-методических, социально-экономических, нормативно-технических, законодательных и др.) применительно к управлению персоналом. Сбор материала для подготовки теоретической главы. Составление библиографического списка.

Заключительный этап: Подготовка отчета по практике. Консультации с руководителем. Зачёт с оценкой: Защита отчёта по учебной практике руководителю практики от образовательной организации. Конференция по итогам учебной – ознакомительной практики.

Аннотация рабочей программы практики

Б2.О.02(Н) Учебная – научно-исследовательская работа

1 Цели и задачи практики

Цель прохождения практики:

– формирование готовности к профессиональной деятельности через применение комплексного подхода к сбору данных при проведении исследований научно-практических проблем в области управления персоналом и представление результатов этих исследований.

Задачи практики:

– сформировать способность разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом, применяя комплексную оценку их социально-экономической эффективности;

– сформировать способность применять подходы, технологии, методы стратегического управления при исследовании проблем профессиональной деятельности;

- сформировать готовность демонстрировать результаты исследований.

2 Требования к результатам прохождения практики

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
<p>УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</p>	<p>УК-4.3 Использует информационно-коммуникационные технологии для поиска, обработки и представления информации</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - профессиональные базы и справочные системы, используемые в управлении персоналом - нормы и правила, регламентирующие исследовательскую деятельность и оформление её результатов <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить собственное исследование по проблемной ситуации с использованием ИКТ
	<p>УК-4.4 Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на публичных мероприятиях</p>	<ul style="list-style-type: none"> - применять нормы и правила для оформления и представления результатов научно-практической деятельности при исследовании проблем управления персоналом организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью применять продвинутые методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации в области стратегического управления персоналом - способностью разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом, организацию их выполнения и публичного представления результатов
<p>ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p>	<p>ОПК-3.1 Использует технологии стратегического управления персоналом организации</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - категории «оперативное» и «стратегическое» управление персоналом - сущность стратегий управления - виды корпоративных и кадровых стратегий <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить анализ системы и технологий стратегического управления персоналом
	<p>ОПК-3.2 Рассчитывает социально-экономическую эффективность управленческих решений</p>	<ul style="list-style-type: none"> - применять инструменты социального и экономического анализа <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью проводить стратегический анализ и моделировать развитие организации с учетом выбранной корпоративной и кадровой стратегии - способностью анализировать социально-экономическую эффективность при исследовании проблем управления персоналом организации - способностью разрабатывать программы научных исследований и разработок в сфере управления персоналом, организации их выполнения

3 Общая трудоемкость практики составляет 6 зачетных единиц, 216 часов.

4 Содержание практики

Подготовительный этап: Консультация по организации практики, получение индивидуального задания на практику. Инструктаж по технике безопасности. Формирование у обучающихся практических навыков применения продвинутых методов поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме проводимого исследования.

Основной этап: Сбор данных при проведении исследований научно-практических проблем в области стратегического управления персоналом организации. Подготовка научной статьи.

Заключительный этап: Подготовка отчета по практике. Зачёт с оценкой: Защита отчёта по практике руководителю практики от образовательной организации. Научный семинар / конференция по итогам учебной - НИР.

Аннотация рабочей программы практики Б2.О.03(П) Производственная – аналитическая практика

1 Цели и задачи практики

Цель прохождения практики:

– сформировать готовность к профессиональной деятельности через применение системного подхода к анализу и синтезу данных при проведении исследований научно-практических проблем в области управления персоналом.

Задачи практики:

– сформировать способность разрабатывать программы научных исследований в сфере стратегического управления персоналом, применяя продвинутые методы сбора и обработки данных;

– приобрести опыт аналитического исследования актуальной научно-практической проблемы в сфере управления персоналом.

2 Требования к результатам прохождения практики

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 Применяет инструменты поиска и систематизации информации	Знать: - инструменты и источники (справочные системы, базы) для поиска информации для научной и профессиональной деятельности - категории теоретических и методологических основ исследования (системный и сравнительный анализ, анализ причинно-следственных связей, наблюдение, сравнение, группировка и др.)
	ОПК-2.2 Применяет инструменты обработки и анализа информации в профессиональной сфере	Уметь: - использовать индуктивный и дедуктивный методы научного познания - применять инструменты стратегического анализа и планирования Владеть: - способностью системно, критически и аналитически мыслить - способностью обобщать информацию, строить гипотезы, резюмировать

3 Общая трудоемкость практики составляет 6 зачетных единиц, 216 часов.

4 Содержание практики.

Подготовительный этап: Консультация по организации практики, получение индивидуального задания на практику. Инструктаж по технике безопасности. Формирование у обучающихся практических навыков разработки аналитической части магистерской диссертации по теме проводимого исследования.

Основной этап: Сбор и систематизация данных при проведении исследований научно-практических проблем в области стратегического управления персоналом организации. Подготовка второй главы магистерской диссертации (аналитической).

Заключительный этап: Подготовка отчета по практике. Зачёт с оценкой: Защита отчёта по практике руководителю практики от образовательной организации.

Аннотация рабочей программы практики

Б2.О.04(П) Производственная – организационно-управленческая практика

1 Цели и задачи практики

Цель прохождения практики:

– формирование готовности к профессиональной деятельности через проектирование системы стратегического управления персоналом организации и организационно-управленческих решений при проведении собственного исследования.

Задачи практики:

– сформировать способность проектировать систему управления персоналом в организации с учетом социально-экономической эффективности;
– разрабатывать и обеспечивать реализацию кадровой стратегии.

2 Требования к результатам прохождения практики

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1 Использует технологии организационного проектирования и управления изменениями	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теорию управления изменениями - основы управления проектами - сущность процессного подхода <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять технологии организационного проектирования - применять инструменты проектного и процессного подходов <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью проектировать оптимальные организационные изменения - способностью оценивать управленческие решения и проекты с точки зрения их социально-экономической эффективности
	ОПК-4.2 Способен управлять проектами и процессами в кадровом менеджменте	
ПК-2.1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - место системы управления персоналом в корпоративном управлении - основы стратегического управления персоналом - сущность социального развития организации <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять технологии социального развития персонала - применять инструменты социального и экономического анализа в управлении персоналом <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации - способностью оценивать управленческие решения с точки зрения их социально-экономической эффективности
	ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации	

3 Общая трудоемкость практики составляет 6 зачетных единиц, 216 часов.

4 Содержание практики

Подготовительный этап: Консультация по организации практики, получение индивидуального задания на практику. Инструктаж по технике безопасности. Формирование

у обучающихся практических навыков разработки аналитической и технологической глав магистерской диссертации по теме проводимого исследования.

Основной этап: Сбор данных при проведении исследований научно-практических проблем в области стратегического управления персоналом организации. Подготовка третьей главы магистерской диссертации (технологической).

Заключительный этап: Подготовка отчета по практике. Зачёт с оценкой: Защита отчёта по практике руководителю практики от образовательной организации.

Аннотация рабочей программы практики Б2.О.05(Пд) Производственная – преддипломная практика

1 Цели и задачи практики

Цель прохождения практики:

– формирование готовности к профессиональной деятельности по разработке и реализации системы стратегического управления персоналом организации на примере базы практики как объекта исследования.

Задачи практики:

– сформировать способность принимать управленческие решения на основе теоретических знаний и научно-практических навыков управления персоналом;

– разрабатывать программы и документы по стратегическому управлению персоналом организации, применяя комплексную оценку их социально-экономической эффективности;

– получить опыт профессиональной деятельности HR-стратегирования.

2 Требования к результатам прохождения практики

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2.1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы стратегического управления персоналом - сущность социального развития организации и персонала - понятия социальной и экономической эффективности управления <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять технологии управления социальным развитием организации и персонала - применять инструменты организационного проектирования - определять социально-экономическую эффективность <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью осуществлять организационное проектирование - управлять социальным развитием организации и персонала - способностью разрабатывать систему стратегического управления персоналом, включая корпоративные политики, планы и программы по управлению персоналом организации и определять их экономическую эффективность
	ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации	
ПК-2.2 Способен реализовывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.2.1 Внедряет HR- политику, планы, программы для реализации стратегических целей организации и управляет их эффективностью	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - категории «HR-политика», «HR-программа», «HR-план», «HR-проект», потенциал организации и его составляющие - сущность стратегического планирования, стратегического анализа и управления - типы организационных структур и их функциональную сущность

	ПК-2.2.2 Выстраивает организационную структуру с учетом плановой потребности в персонале, управляет развитием и социально-экономической эффективностью организации	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - моделировать внедрение системы стратегического управления - применять инструменты стратегического менеджмента <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью реализовывать HR-стратегирования - способностью применять инструменты социального и экономического анализа при организационном проектировании
ПК-2.3 Способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому управлению персоналом организации	ПК-2.3.1 Контролирует и анализирует процессы социального и бизнес-управления организацией	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность процессного управления - виды менеджмента (по объекту управления, функциональной принадлежности), а также уровни стратегического управления - основы и принципы документооборота <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать бизнес-процессы - применять инструменты документооборота организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью управлять бизнес-процессами - способностью разрабатывать документы по стратегическому управлению персоналом
	ПК-2.3.2 Осуществляет документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	

3 Общая трудоемкость практики составляет 9 зачетных единиц, 324 часа.

4 Содержание практики.

Подготовительный этап: Консультация по организации практики, получение индивидуального задания на практику. Инструктаж по технике безопасности. Формирование у обучающихся практических навыков применения разработки и внедрения технологической части (третьей главы) магистерской диссертации по теме проводимого исследования.

Основной этап: Сбор данных при проведении исследований научно-практических проблем в области стратегического управления персоналом организации. Апробация результатов исследования. Проектирование системы управления персоналом, разработка HR-стратегий. Обоснование социально-экономической эффективности предлагаемых решений.

Заключительный этап: Подготовка отчета по практике. Зачёт с оценкой: Защита отчёта по практике руководителю практики от образовательной организации.

Аннотация программы

Б3 Государственная итоговая аттестация

1 В программу государственной итоговой аттестации входят:

- Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы;
- Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы.

2 Цели и задачи государственной итоговой аттестации

Цели государственной итоговой аттестации:

- проверка теоретических знаний, практических умений и навыков обучающегося, а также способности их применения в профессиональной деятельности с учетом специфики и содержательного наполнения образовательной программы;
- оценка конечного результата проделанной обучающимся научно-исследовательской работы, свидетельствующей о полученной квалификации, приобретенном опыте работы, умении решать сложные задачи в области профессиональной деятельности, свободно ориентироваться в научной и специальной литературе, умении грамотно излагать свои мысли и выводы, а также передавать свои знания коллегам по профессиональной деятельности;

– проверка качества сформированности компетенций направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Стратегическое управление персоналом», определение уровня подготовки выпускника к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям ФГОС ВО.

Задачи государственной итоговой аттестации:

– определение уровня теоретической и практической подготовки выпускников направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Стратегическое управление персоналом»;

– определение степени владения и умения обучающимися применять свои знания для решения профессиональных задач в области стратегического управления персоналом организации.

3 Требования к результатам прохождения государственной итоговой аттестации

Перечень компетенций, формируемых во время подготовки к процедуре защиты выпускной квалификационной работы

Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения		
Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию, определяет причины её возникновения и осуществляет её декомпозицию на отдельные задачи
		УК-1.2 Вырабатывает стратегию достижения поставленной цели
Разработка и реализация проектов	УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Управление проектами в кадровом менеджменте
		УК-2.2 Осуществляет эффективное управление проектом на всех этапах жизненного цикла для достижения конечного результата
Командная работа и лидерство	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы
		УК-3.2 Ставит задачи перед членами команды, руководит ими для достижения поставленной цели
Коммуникация	УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и	УК-4.1 Способен к устной и письменной коммуникации по профессионально-релевантным темам на иностранном языке
		УК-4.2 Способен к извлечению информации из отечественных и зарубежных источников научного характера с последующей переработкой (компрессией) в виде обзора, аннотации, реферата, доклада, презентации на иностранном языке
		УК-4.3 Использует информационно-коммуникационные технологии для поиска, обработки

	профессионального взаимодействия	и представления информации
		УК-4.4 Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на публичных мероприятиях
Межкультурное взаимодействие	УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур
		УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания
		УК-6.2 Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и самообучения

Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения	
Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
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	ОПК-1.1 Знает основы фундаментальной экономической науки, генезис ключевых экономических теорий и передовые кейсы в области их практического применения
	ОПК-1.2 Содержательно интерпретирует кейсы, основанные на практическом применении фундаментальных экономических теорий, адаптирует их к решению задач практической и исследовательской деятельности
	ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач
	ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 Применяет инструменты поиска и систематизации информации
	ОПК-2.2 Применяет инструменты обработки и анализа информации в профессиональной сфере
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом	ОПК-3.1 Использует технологии стратегического управления персоналом организации

организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.2 Рассчитывает социально-экономическую эффективность управленческих решений
ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1 Использует технологии организационного проектирования и управления изменениями
	ОПК-4.2 Способен управлять проектами и процессами в кадровом менеджменте
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Использует информационные и цифровые технологии в управлении персоналом
	ОПК-5.2 Генерирует идеи по применению инновационных технологий в профессиональной деятельности

Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения	
Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
ПК-2.1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность
	ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации
ПК-2.2 Способен реализовывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.2.1 Внедряет HR- политику, планы, программы для реализации стратегических целей организации и управляет их эффективностью
	ПК-2.2.2 Выстраивает организационную структуру с учетом плановой потребности в персонале, управляет развитием и социально-экономической эффективностью организации
ПК-2.3 Способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому управлению персоналом организации	ПК-2.3.1 Контролирует и анализирует процессы социального и бизнес-управления организацией
	ПК-2.3.2 Осуществляет документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений

Перечень компетенций, выносимых на защиту выпускной квалификационной работы:

Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения		
Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции

Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию, определяет причины её возникновения и осуществляет её декомпозицию на отдельные задачи
		УК-1.2 Вырабатывает стратегию достижения поставленной цели
Разработка и реализация проектов	УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Управление проектами в кадровом менеджменте
		УК-2.2 Осуществляет эффективное управление проектом на всех этапах жизненного цикла для достижения конечного результата
Командная работа и лидерство	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы
		УК-3.2 Ставит задачи перед членами команды, руководит ими для достижения поставленной цели
Коммуникация	УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1 Способен к устной и письменной коммуникации по профессионально-релевантным темам на иностранном языке
		УК-4.2 Способен к извлечению информации из отечественных и зарубежных источников научного характера с последующей переработкой (компрессией) в виде обзора, аннотации, реферата, доклада, презентации на иностранном языке
		УК-4.3 Использует информационно-коммуникационные технологии для поиска, обработки и представления информации
		УК-4.4 Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на публичных мероприятиях
Межкультурное взаимодействие	УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур
		УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее	УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания
		УК-6.2 Определяет приоритеты личного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и самообучения

	совершенствования на основе самооценки	
--	--	--

Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения	
Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
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	ОПК-1.1 Знает основы фундаментальной экономической науки, генезис ключевых экономических теорий и передовые кейсы в области их практического применения
	ОПК-1.2 Содержательно интерпретирует кейсы, основанные на практическом применении фундаментальных экономических теорий, адаптирует их к решению задач практической и исследовательской деятельности
	ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач
	ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 Применяет инструменты поиска и систематизации информации
	ОПК-2.2 Применяет инструменты обработки и анализа информации в профессиональной сфере
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1 Использует технологии стратегического управления персоналом организации
	ОПК-3.2 Рассчитывает социально-экономическую эффективность управленческих решений
ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1 Использует технологии организационного проектирования и управления изменениями
	ОПК-4.2 Способен управлять проектами и процессами в кадровом менеджменте
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства	ОПК-5.1 Использует информационные и цифровые технологии в управлении персоналом
	ОПК-5.2 Генерирует идеи по применению инновационных технологий в профессиональной деятельности

при решении профессиональных задач	
------------------------------------	--

Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения	
Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
ПК-2.1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность
	ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации
ПК-2.2 Способен реализовывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.2.1 Внедряет HR- политику, планы, программы для реализации стратегических целей организации и управляет их эффективностью
	ПК-2.2.2 Выстраивает организационную структуру с учетом плановой потребности в персонале, управляет развитием и социально-экономической эффективностью организации
ПК-2.3 Способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому управлению персоналом организации	ПК-2.3.1 Контролирует и анализирует процессы социального и бизнес-управления организацией
	ПК-2.3.2 Осуществляет документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений

4 Общая трудоемкость государственной итоговой аттестации составляет 9 зачетных единиц, 324 часа.

5 Содержание государственной итоговой аттестации.

Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы: Изучение литературы по проблеме, определение целей, задач и методов исследования. Раскрытие проблемы, на основании которой предлагаются основные направления ее решения. Анализ и обработка информации. Проработка методологических подходов к решению проблемы. Описание объекта исследования, его основной характеристики и структуры. Проработка организационно-управленческих решений по исследуемой проблеме и разработка предложений (мероприятий) по реализации предлагаемых решений. Расчет социально-экономической эффективности от внедрения предложений. Обобщение и оценка полученных результатов исследования (работы).

Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы: Проверка работы на наличие заимствований (плагиата). Рецензирование работы. Защита и оценка работы.

Аннотация рабочей программы дисциплины

ФТД.01 Логика

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование логического мышления, опирающегося на современную науку и научную методологию.

Задачи дисциплины:

– формирование и развитие навыков логического мышления, предполагающего способность оперировать основными категориями, законами, правилами и приемами логики.;

– формирование навыков рациональной дискурсивности через овладение приемами ведения диалога, включая все его формы.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию, определяет причины её возникновения и осуществляет её декомпозицию на отдельные задачи	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – законы и основные теоретические положения логики как науки – методы и приёмы философского анализа проблем и явлений; характеристику чувственных логических форм познавательного процесса. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать основные принципы логического мышления в учебной, научной и профессиональной деятельности, деловом общении; распознавать типичные логические ошибки; – распознавать типичные логические ошибки; анализировать социально значимые проблемы и процессы. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приемами анализа, синтеза, обобщения, классификации и выявления причинно-следственных связей в процессе сбора информации; - навыками логического мышления для выработки системного взгляда на проблемы профессиональной деятельности.

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Основные теоретические положения логики как науки.

Раздел 2. Законы логики, основы аргументации.

Аннотация рабочей программы дисциплины ФТД.02 Конфликтология

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- формирование у обучающихся теоретического мышления;
- изучение основных способов управления, предупреждения и разрешения конфликтов в сфере межкультурного взаимодействия.

Задачи дисциплины:

- формирование у обучающихся системного подхода к феномену конфликта, его структуре, динамике и функциональных последствиях;
- освоение обучающимися основных способов анализа межкультурных конфликтов и способов их разрешения.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – объект, предмет и функции конфликтологии, причины и условия возникновения межкультурных конфликтов и их типологию; – основные структурные модели социальных конфликтов и способы разрешения межкультурных конфликтов; – принципы медиации, правила проведения переговоров в условиях конфликта культур <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оценивать конфликтные ситуации и соотносить их с социальной реальностью; – интерпретировать поступки субъектов конфликтного взаимодействия; – использовать научную и методическую литературу при анализе реальных конфликтных ситуаций и их урегулированию; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками выяснения конфликтной ситуации в общественной и производственной жизни; – приемами разрешения межкультурных конфликтов; – способностью осуществлять практические мероприятия по управлению конфликтами в организации.
	УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур	

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Конфликтология как область знания.

Раздел 2. Теория управления конфликтом.