

Приложение 3. Аннотации рабочих программ дисциплин,
практик и государственной итоговой аттестации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом и.о. ректора
от «17» июня 2022 г. № 76

**АННОТАЦИИ РАБОЧИХ ПРОГРАММ ДИСЦИПЛИН,
ПРАКТИК И ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ
АТТЕСТАЦИИ**

**ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом

ПРОФИЛЬ ПОДГОТОВКИ
Стратегическое управление персоналом

Квалификация выпускника – Магистр

Форма и срок обучения – заочная форма 2 года 5 месяцев

Год начала подготовки – 2022 год

Общая трудоемкость – 120 з.е.

Выпускающая кафедра – Финансовый и стратегический менеджмент

ИРКУТСК

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, выработать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию, определяет причины её возникновения и осуществляет её декомпозицию на отдельные задачи	Знать: законы и принципы правильного мышления; методы критического анализа проблемных ситуаций
		Уметь: анализировать информацию с позиции ее логической правильности и обоснованности; определять причины возникновения проблемных ситуаций
		Владеть: навыками анализа проблемной ситуации и причин ее возникновения; приемами логического анализа высказываний и построения доказательного рассуждения
	УК-1.2 Вырабатывает стратегию достижения поставленной цели	Знать: принципы и методы выработки стратегии достижения поставленной цели; основные методы принятия решений
		Уметь: формулировать гипотезы, цели и пути достижения теоретических и практических целей; выработать стратегию действий и логику принятия решений
		Владеть: навыками логически правильного и познавательно продуктивного мышления для достижения поставленной цели; применять методы и приемы критического мышления в профессиональной теоретической и практической деятельности

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

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:

- освоить теоретические предпосылки и нормативные положения, регламентирующие исследовательскую деятельность;

- сформировать практические навыки проведения научно-исследовательской работы;

- сформировать практические навыки 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, выработать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию, определяет причины её возникновения и осуществляет её декомпозицию на отдельные задачи	Знать: особенности проблемных ситуаций; особенности критического анализа и оценки рисков; теоретические и практические аспекты анализа проблемных ситуаций
		Уметь: использовать 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
		Владеть: 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	Знать: особенности стратегий; особенности критического анализа и оценки стратегий; теоретические и практические аспекты анализа сценариев
		Уметь: учитывать принципы стратегического управления; 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 стратегий
		Владеть: навыками оценки стратегии; методами разработки стратегии и принятия управленческих решений; приемами принятия решений для оценки стратегии
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии,	УК-4.3 Использует информационно-коммуникационные	Знать: особенности современных коммуникативных технологий; особенности академического и профессионального

в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	технологии для поиска, обработки и представления информации	взаимодействия; теоретические и практические аспекты научных коммуникативных технологий
		Уметь: 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
		Владеть: 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	Знать: особенности современных презентационных технологий; особенности академического и профессионального взаимодействия; теоретические и практические аспекты научных коммуникативных приемов
		Уметь: формулировать результаты академической и профессиональной деятельности; разрабатывать презентации результатов академической и профессиональной деятельности; выбрать информационно-коммуникационные технологии для презентации в соответствии с поставленной задачей исследований
		Владеть: навыками разработки презентации результатов академической и профессиональной деятельности; методами разработки и принятия управленческих решений в области представления результатов исследовательской деятельности; приемами внедрения информационно-коммуникационные технологии в области представления результатов научных исследований

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Методология науки и представление результатов научных исследований.

Раздел 2. Организация науки и научных исследований.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.03 Лидерство и командообразование

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

- ознакомление 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, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы	Знать: основы командообразования; основные теории лидерства; жизненный цикл команды; условия результативности команды
		Уметь: проявлять лидерские качества; выявлять стадию командообразования
	УК-3.2 Ставит задачи перед членами команды, руководит ими для достижения поставленной цели	Владеть: навыками постановки собственных и командных целей и задач
		Знать: жизненный цикл команды; условия результативности команды
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	Уметь: анализировать состав команды
		Владеть: навыками формирования стратегии для достижения цели
		Знать: методы, способы и инструменты оценки и развития своих ресурсов на основе самооценки
	УК-6.2 Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и самообучения	Уметь: оценивать свои ресурсы, в том числе лидерские
		Владеть: способами совершенствования собственной деятельности на основе самооценки
		Знать: основы планирования развития своих ресурсов
		Уметь: оптимально использовать свои ресурсы для выполнения порученных заданий; планировать процесс развития своих ресурсов
		Владеть: навыками обоснования применяемых методов, способов и инструментов развития своих ресурсов; навыками определения эффективности применяемых методов, способов и инструментов развития своих ресурсов

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Лидерство.

Раздел 2. Командообразование.

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.04 Иностранный 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: специальную лексику и профессиональную терминологию в объеме, необходимом для осуществления академической и профессиональной коммуникации; правила и закономерности деловой устной и письменной коммуникации на иностранном языке
		Уметь: продуцировать устные и письменные высказывания профессионального характера в соответствии с коммуникативной задачей и принятым форматом; составлять и вести деловую документацию на иностранном языке
		Владеть: навыками поискового, ознакомительного и изучающего чтения научной и научно-популярной литературы профессиональной тематики; навыками устного и письменного выражения собственной точки зрения с элементами аргументации
	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	Знать: правила и этапы письменного перевода текстов, правила реферирования научных текстов и написания аннотации к научной публикации
		Уметь: понимать содержание публицистических, научно-популярных и научных текстов по профессиональной тематике;

		<p>оформлять извлеченную из источников на иностранном языке информацию в виде перевода, доклада, реферирования и аннотации</p> <p>Владеть: навыками публичного представления и обсуждения результатов научного исследования; основными приемами реферирования и аннотирования, навыками презентации сообщения на иностранном языке</p>
--	--	--

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Профессионально-ориентированный перевод: основные принципы и приемы.

Раздел 2. Реферирование научных и научно-популярных текстов профессиональной направленности.

Раздел 3. Научное аннотирование.

Раздел 4. 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	Знать: особенности и отличия различных типов культур, их основные характеристики, культурные факторы, влияющие на социальное взаимодействие
		Уметь: применять знания о разнообразии культур в процессе межкультурного взаимодействия
		Владеть: навыками уважительного и бережного отношения к особенностям различных культур, способами преодоления культурных стереотипов
	УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур	Знать: важнейшие ценности различных культур, определяющие коммуникативное поведение их носителей
	Уметь: ориентироваться в проблемах межкультурной коммуникации, интерпретировать конкретные проявления коммуникативного поведения представителей различных культур	
	Владеть: навыками межкультурной коммуникации, обеспечивающими продуктивное социальное взаимодействие	

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы изучения межкультурной коммуникации.

Раздел 2. Типология культур.

Раздел 3. Межкультурная компетентность как условие эффективного межкультурного взаимодействия.

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.06 Управленческая экономика**

1 Цели и задачи дисциплины

Цели 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:

- дать определение экономики управления и объяснить её связи с микроэкономикой и другими близкими областями, такими как финансы, маркетинг и статистика;
- сформировать представления об основных типах решений, которые должны принимать менеджеры применительно к распределению ресурсов компании;
- изучить множество конкретных примеров того, как изменения, связанные с покупателями, конкуренцией и технологией, могут повлиять на способность компании приносить приемлемую прибыль на инвестированный капитал своих владельцев;
- выработать умения сопоставлять современные экономические проблемы с точки зрения страны и с точки зрения компании;
- развить навыки исследовательской 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 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	Знать: современные теории и концепции поведения на различных уровнях организации; основные результаты новейших исследований по проблемам экономики и менеджмента
		Уметь: 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
	Владеть: навыками самостоятельной научной и исследовательской работы; методами исследования микро- и макросреды организации	
	ОПК-1.2 Содержательно интерпретирует кейсы, основанные на практическом применении фундаментальных экономических теорий,	Знать: модели поведения экономических агентов и рынков; сущность и структуру предпринимательской деятельности; основные информационные технологии управления

	адаптирует их к решению задач практической и исследовательской деятельности	Уметь: управлять развитием организации с учетом фундаментальных экономических теорий Владеть: навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений
--	---	---

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Оценка рыночного спроса и предложения в интересах принятия управленческих решений.

Раздел 2. Фирма в условиях современной рыночной экономики

Раздел 3. Поведение потребителей

Раздел 4. Государство и национальная экономика: проблемы взаимодействия.

**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:

- освоить организационные модели и модели организации;
- освоить практические навыки диагностики организационных проблем;
- развить 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 организационных изменений Владеть: методами организационного проектирования; методами сбора информации об организации
	ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере	Знать: типологию организационных моделей и моделей организаций; элементы и этапы организационного проектирования Уметь: анализировать организационные модели; проводить диагностику организационных проблем и возможностей организационных изменений Владеть: методами организационного проектирования; методами сбора информации об организации
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	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

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теория организации.

Раздел 2. Организационное проектирование.

**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 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: основные нормативные правовые акты трудового законодательства; основные институты трудового права, механизмы их функционирования</p> <p>Уметь: ориентироваться в системе трудового законодательства; оперировать понятиями и категориями трудового права; правильно составлять и оформлять юридические документы, используемые в сфере профессиональной деятельности</p> <p>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</p>
	ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере	<p>Знать: методы практического использования правовых норм трудового законодательства в будущей профессиональной деятельности</p> <p>Уметь: использовать нормы трудового права в профессиональной и общественной деятельности;</p>

		<p>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</p>
		<p>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</p>

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Социальное партнерство в сфере труда. Правовое обеспечение занятости. Трудовой договор.

Раздел 2. Рабочее время и время отдыха. Нормирование труда. Гарантии и компенсации. Ответственность в трудовом праве.

Раздел 3. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры и порядок их разрешения.

**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	Знать: основные понятия информационных и цифровых технологий; основные «сквозные» технологии цифровизации; основные возможности информационных и цифровых технологий, оказывающих влияние на стратегические вопросы управления персоналом
		Уметь: 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
		Владеть: 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	Знать: основные понятия процессного управления; основные стандарты представления бизнес-процессов; основные принципы проведения реинжиниринга бизнес-процессов
		Уметь: проводить анализ бизнес-процессов для применения информационных и цифровых технологий для решения стандартных стратегических вопросов управления персоналом; проводить анализ бизнес-процессов для применения информационных и цифровых технологий для повышения эффективности при решении профессиональных задач в сфере

		<p>управления персоналом; проводить анализ бизнес-процесс для поиска возможности решения нестандартных профессиональных задач управления персоналом</p> <p>Владеть: навыками проведения реинжиниринга с целью применения информационных и цифровых технологий для решения стандартных стратегических вопросов управления персоналом; навыками проведения реинжиниринга с целью применения информационных и цифровых технологий для повышения эффективности при решении профессиональных задач в сфере управления персоналом; навыками проведения реинжиниринга для поиска возможностей решения нестандартных профессиональных задач управления персоналом</p>
--	--	---

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы информационных технологий в управлении персоналом.

Раздел 2. Обзор подходов к цифровизации профессиональной деятельности.

**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:

- обеспечить углубленное понимание обучающимися действия закономерностей и принципов управления проектами в организации их взаимосвязи с деятельностью организации;

- сформировать знания, навыки и умения, необходимые для профессиональной деятельности в качестве участников проектов в сфере кадрового менеджмента;

- ознакомить обучающихся 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 проекта	Знать: основные положения стандарта управления проектами РМВОК; взаимосвязь между кадровой стратегией и проектами по развитию человеческого капитала организации
		Уметь: определять значения всех основных параметров проекта с учётом их взаимосвязи; определять состав участников проекта и составлять матрицу ответственности
		Владеть: навыками определения целей и содержания проекта; способностью выполнять расчёты количественных показателей проекта
	УК-2.2 Осуществляет эффективное управление проектом на всех этапах жизненного цикла для достижения конечного результата	Знать: современную методологию управления проектами; состав задач управления проектом в сфере кадрового менеджмента на всех стадиях его(проекта) жизненного цикла
Уметь: построить иерархическую структуру работ проекта; идентифицировать и описывать проектные риски и составлять план управления проектными рисками; составлять календарные планы-графики проекта		
Владеть: навыками оценки проектных рисков для составления плана управления проектными х рисками; методикой оценки социально-экономической эффективности проектов в кадровом менеджменте		
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: 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
		Уметь: управлять организационными изменениями в системе кадрового менеджмента с применением проектного подхода; определять методы, способы и инструменты управления

		<p>проектами в зависимости от характера организационных изменений; определять экономическую эффективность проведения организационных изменений в сфере управления персоналом</p> <p>Владеть: 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</p>
	ОПК-4.2 Способен управлять проектами и процессами в кадровом менеджменте	<p>Знать: особенности управления проектами в кадровом менеджменте; порядок разработки проектов по совершенствованию выполнения функций управления персоналом; методы формирования и контроля бюджетов проектов</p> <p>Уметь: инициировать проекты по совершенствованию управления персоналом; разрабатывать планы и бюджеты проектов в кадровом менеджменте; пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства РФ, а также поисковыми ресурсами в области обеспечения персоналом, мотивации и оценки персонала</p> <p>Владеть: стандартами подготовки и сопровождения проектов; информационными технологиями управления проектами</p>

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

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:

- формирование у обучающихся компетенций, необходимых для постановки и решения проблем управления персоналом, ознакомление 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;

- овладеть 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	Знать: организационные и управленческие теории для решения профессиональных задач; социологические и психологические теории для решения профессиональных задач
		Уметь: применять на практике организационные и управленческие теории при решении профессиональных задач; применять на практике социологические и психологические теории при решении профессиональных задач
		Владеть: навыками анализа управленческой ситуации, выявления проблем и поиска путей их решения
	ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере	Знать: технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере
		Уметь: применять на практике технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере
		Владеть: навыками оценки научных данных в профессиональной сфере; навыками оценки эмпирических данных в профессиональной сфере

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Методологические основы управления персоналом организации.

Раздел 2. Современные проблемы работы с персоналом организации.

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 180 часов, 5 зачетных единиц.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Инновации.

Раздел 2. Инновационная деятельность.

Раздел 3. Инновации в профессиональной деятельности.

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:

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

- изучить систему кадровых показателей, методики анализа кадрового потенциала организации;

- сформировать знания, навыки и умения, необходимые 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
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: 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; 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

	ОПК-2.2 Применяет инструменты обработки и анализа информации в профессиональной сфере	Знать: основы построения и функционирования информационных систем поддержки управления человеческими ресурсами; возможности современных информационных технологий по повышению эффективности управления персоналом; методы анализа кадровых показателей
		Уметь: работать с информационными системами и базами данных по управлению человеческими ресурсами, выполнять расчеты кадровых показателей; комплексно анализировать формирование, использование и развитие кадрового потенциала организации
		Владеть: навыками использования информационных технологий для решения задач управления персоналом; методами расчета и анализа кадровых показателей
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	Знать: основы стратегического управления и, в частности, стратегического кадрового менеджмента; технологии стратегического управления персоналом
		Уметь: анализировать информацию для подготовки, принятия и реализации стратегических управленческих решений; определять методы решения экономических задач в зависимости от характеристик управленческой ситуации; планировать кадровые показатели
		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
	ОПК-3.2 Рассчитывает социально-экономическую эффективность управленческих решений	Знать: основы социально-экономической эффективности управления персоналом; состав показателей социально-экономической эффективности управления персоналом и методы их расчета
		Уметь: рассчитывать значения показателей социально-экономической эффективности управленческих решений в сфере управления персоналом
		Владеть: методами расчёта социально-экономической эффективности управленческих решений в сфере управления персоналом

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

4 Содержание дисциплины

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

Раздел 2. Аналитический инструментарий обеспечения социально-экономической эффективности системы управления персоналом.

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: 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>
		<p>Уметь: 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 процессам</p>
		<p>Владеть: 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</p>

		<p>методик, применяемых для анализа деятельности руководителей по укреплению социально-психологического единства (сплоченности) коллектива и для выявления социальных и психологических ресурсов эффективного управления</p>
	<p>ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере</p>	<p>Знать: 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> <p>Уметь: 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> <p>Владеть: 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</p>

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Оценочные технологии в системе управления персоналом.

Раздел 2. Роль оценки в управленческой и проектной деятельности.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.01.01 Стратегическое управление человеческими ресурсами

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

- создание комплексного видения 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: современные проблемы управления персоналом в организации; взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
		Уметь: проводить оценку социально-экономической эффективности управления персоналом
		Владеть: подходами к построению организационных структур на основе стратегии управления персоналом
	ПК-2.2.2 Выстраивает организационную структуру с учетом плановой потребности в персонале, управляет развитием и социально-экономической эффективностью организации	Знать: виды стратегий управления человеческими ресурсами
		Уметь: проводить анализ системы стратегического управления персоналом организации
		Владеть: приемами повышения социально-экономической эффективности организации за счет реализации стратегии управления человеческими ресурсами

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Разработка системы стратегического управления персоналом организации.

Раздел 2. Реализация системы стратегического управления персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.В.ДВ.01.02 HR-стратегирование

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

создание комплексного видения 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: современные проблемы управления персоналом в организации; взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
		Уметь: проводить оценку социально-экономической эффективности управления персоналом
		Владеть: подходами к построению организационных структур на основе стратегии управления персоналом
	ПК-2.2.2 Выстраивает организационную структуру с учетом плановой потребности в персонале, управляет развитием и социально-экономической эффективностью организации	Знать: виды стратегий управления человеческими ресурсами
		Уметь: проводить анализ системы стратегического управления персоналом организации
		Владеть: приемами повышения социально-экономической эффективности организации за счет реализации стратегии управления человеческими ресурсами

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Разработка системы стратегического управления персоналом организации.

Раздел 2. Технология HR-стратегирования.

**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	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

		<p>подразделений; обеспечивать кадровое делопроизводство и документационное сопровождение процессов по управлению персоналом и работе структурных подразделений</p>
		<p>Владеть: навыками документационного оформления результатов управления персоналом, его аудита, работы структурных подразделений; навыками документационного и организационного сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений; навыками подготовки предложений по развитию систем управления персоналом, по повышению эффективности работы структурных подразделений</p>

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Бизнес-процессы.

Раздел 2. Документационное обеспечение HR-процессов.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.02.02 Стандартизация и документационное обеспечение 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

		<p>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>
		<p>Владеть: навыками документационного оформления результатов управления персоналом, его аудита, работы структурных подразделений; навыками документационного и организационного сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений; навыками подготовки предложений по развитию систем управления персоналом, по повышению эффективности работы структурных подразделений</p>

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы кадрового делопроизводства.

Раздел 2. Документационное обеспечение HR-процессов.

**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	Знать: 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
		Уметь: анализировать успешные корпоративные практики по кадровой политике при организации стратегического управления персоналом организации; разрабатывать корпоративную кадровую политику; оценивать степень успешности проводимой кадровой политики
		Владеть: 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
	ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации	Знать: 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
		Уметь: 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
		Владеть: навыками организационного проектирования с учетом положений действующей кадровой политики; навыками разработки корпоративных социальных программ; навыками

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

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
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	Знать: 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
		Уметь: 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	
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 180 часов, 5 зачетных единиц.

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	Знать: 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
		Уметь: анализировать и систематизировать информацию о различных социальных процессах в организации; определять критерии и уровни удовлетворенности персонала; разрабатывать программы по управлению персоналом и определять их экономическую эффективность
		Владеть: навыками проведения анализа социальной среды организации для принятия управленческих решений; навыками внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом
	ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации	Знать: 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
		Уметь: осуществлять организационное проектирование и управление социальным развитием организации; прогнозировать социально-экономическую эффективность предлагаемых программ по управлению процессом социального развития организации
		Владеть: 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; навыками организационного проектирования и управления социальным развитием организации

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Социальное развитие организации.

Раздел 2. Методическое обеспечение социального управления.

**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	Знать: 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
		Уметь: 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
		Владеть: 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	Знать: 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; основы организационного проектирования и управления социальным развитием персонала
		Уметь: разрабатывать планы социального развития организации; составлять социальный паспорт организации; применять методы анализа выполнения социальных программ и определения их социально-экономической эффективности
		Владеть: навыками анализа уровня социального развития организации; навыками разработки и внедрения программ и планов социального

		развития; навыками составления социального паспорта организации
--	--	---

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Социальное развитие организации.

Раздел 2. Методическое обеспечение социального управления.

**Аннотация рабочей программы практики
Б2.О.01(У) Учебная - ознакомительная практика**

1 Цели и задачи прохождения 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
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-1.2 Содержательно интерпретирует кейсы, основанные на практическом применении фундаментальных экономических теорий, адаптирует их к решению задач практической и исследовательской деятельности	Знать: основы экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права применительно к профессиональной деятельности; современные проблемы в корпоративном и функциональном управлении организацией
		Уметь: 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
		Владеть: 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
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	Знать: место системы управления персоналом в корпоративном управлении
		Уметь: применять технологии управления персоналом
	ОПК-3.2 Рассчитывает социально-экономическую	Владеть: способностью принимать оптимальные управленческие решения с точки зрения кадровой стратегии организации
		Знать: сущность социально-экономической эффективности

	<p>эффективность управленческих решений</p>	<p>Уметь: применять инструменты социального и экономического анализа в управлении персоналом организации</p> <hr/> <p>Владеть: способностью оценивать управленческие решения с точки зрения их социально-экономической эффективности</p>
--	---	--

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

4 Содержание практики

Этап 1. Подготовительный этап.

Этап 2. Основной этап.

Этап 3. Заключительный этап.

**Аннотация рабочей программы практики
Б2.О.02(Н) Учебная - научно-исследовательская работа**

1 Цели и задачи прохождения 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
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	Знать: профессиональные базы и справочные системы, используемые в управлении персоналом
		Уметь: проводить собственное исследование по проблемной ситуации с использованием ИКТ
		Владеть: способностью применять продвинутые методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации в области стратегического управления персоналом
	УК-4.4 Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на публичных мероприятиях	Знать: нормы и правила, регламентирующие исследовательскую деятельность и оформление её результатов
Уметь: применять нормы и правила для оформления и представления результатов научно-практической деятельности при исследовании проблем управления персоналом организации		
Владеть: способностью разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом, организацию их выполнения и публичного представления результатов		
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	Знать: место системы управления персоналом в корпоративном управлении
		Уметь: применять технологии управления персоналом
		Владеть: способностью принимать оптимальные управленческие решения с точки зрения кадровой стратегии организации

	ОПК-3.2 Рассчитывает социально-экономическую эффективность управленческих решений	Знать: сущность социально-экономической эффективности
		Уметь: применять инструменты социального и экономического анализа в управлении персоналом организации
		Владеть: способностью оценивать управленческие решения с точки зрения их социально-экономической эффективности

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

4 Содержание практики

Этап 1. Подготовительный этап.

Этап 2. Основной этап.

Этап 3. Заключительный этап.

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

1 Цели и задачи прохождения практики

Цели прохождения практики:

- формирование готовности 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 продвинутое 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, продвинутое 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
		Уметь: использовать индуктивный и дедуктивный методы научного познания
		Владеть: способностью системно, критически и аналитически мыслить
	ОПК-2.2 Применяет инструменты обработки и анализа информации в профессиональной сфере	Знать: категории теоретических и методологических основ исследования (системный и сравнительный анализ, анализ причинно-следственных связей, наблюдение, сравнение, группировка и др.)
Уметь: применять инструменты стратегического анализа и планирования		
		Владеть: способностью обобщать информацию, строить гипотезы, резюмировать

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

4 Содержание практики

Этап 1. Подготовительный этап.

Этап 2. Основной этап.

Этап 3. Заключительный этап.

Аннотация рабочей программы практики
Б2.О.04(П) Производственная - организационно-управленческая практика

1 Цели и задачи прохождения 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	Знать: теорию управления изменениями
		Уметь: применять технологии организационного проектирования
		Владеть: способностью проектировать оптимальные организационные изменения
	ОПК-4.2 Способен управлять проектами и процессами в кадровом менеджменте	Знать: основы управления проектами; сущность процессного подхода
		Уметь: применять инструменты проектного и процессного подходов
		Владеть: способностью оценивать управленческие решения и проекты с точки зрения их социально-экономической эффективности
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	Знать: место системы управления персоналом в корпоративном управлении; основы стратегического управления персоналом
		Уметь: применять инструменты социального и экономического анализа в управлении персоналом
		Владеть: способностью оценивать управленческие решения с точки зрения их социально-экономической эффективности
	ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации	Знать: сущность социального развития организации
		Уметь: применять технологии социального развития персонала
		Владеть: способностью разрабатывать систему стратегического и социального управления персоналом организации

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

4 Содержание практики

Этап 1. Подготовительный этап.

Этап 2. Основной этап.

Этап 3. Заключительный этап.

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

1 Цели и задачи прохождения 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	Знать: место системы управления персоналом в корпоративном управлении; основы стратегического управления персоналом
		Уметь: применять инструменты социального и экономического анализа в управлении персоналом
		Владеть: способностью оценивать управленческие решения с точки зрения их социально-экономической эффективности
	ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации	Знать: сущность социального развития организации
		Уметь: применять технологии социального развития персонала
		Владеть: способностью разрабатывать систему стратегического и социального управления персоналом 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	Знать: категории «HR-политика», «HR-программа», «HR-план», «HR-проект», потенциал организации и его составляющие; сущность стратегического планирования, стратегического анализа и управления
		Уметь: применять инструменты стратегического менеджмента
		Владеть: способностью HR-стратегирования
	ПК-2.2.2 Выстраивает организационную структуру с учетом плановой потребности в персонале, управляет развитием и социально-экономической эффективностью организации	Знать: типы организационных структур и их функциональную сущность
		Уметь: моделировать внедрение системы стратегического управления
		Владеть: способностью применять инструменты социального и экономического анализа при организационном проектировании
ПК-2.3. Способен администрировать процессы		Знать: сущность процессного управления; виды менеджмента (по

и документооборот по стратегическому управлению персоналом организации	ПК-2.3.1 Контролирует и анализирует процессы социального и бизнес-управления организацией	объекту управления, функциональной принадлежности), а также уровни стратегического управления
		Уметь: анализировать бизнес-процессы
	ПК-2.3.2 Осуществляет документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	Владеть: способностью управлять бизнес-процессами
		Знать: основы и принципы документооборота
		Уметь: применять инструменты документооборота организации
		Владеть: способностью разрабатывать документы по стратегическому управлению персоналом

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

4 Содержание практики

Этап 1. Подготовительный этап.

Этап 2. Основной этап.

Этап 3. Заключительный этап.

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, выносимых на выполнение 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 Участвует в формировании структуры (стадий и этапов) жизненного цикла проекта
		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 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		
Категория общепрофессиональных компетенций	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 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				
Задача профессиональной деятельности	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ПС, анализ опыта)
Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий				
– разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию; – разработка эффективной системы стратегического управления персоналом организации; – разработка кадровой политики и инструментов ее реализации; – управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими функции по управлению кадрами и трудовыми отношениями); – оценка экономической и социальной эффективности	- система стратегического управления персоналом организации; - корпоративная культура и социальная политика; - системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала; - документационное и организационное сопровождение процессов стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений.	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	ПС
			ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации	ПС
		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	ПС
			ПК-2.2.2 Выстраивает организационную структуру с учетом плановой потребности в персонале, управляет развитием и социально-экономической	ПС

управления персоналом.		ПК-2.3. Способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому управлению персоналом организации	эффективностью организации	
			ПК-2.3.1 Контролирует и анализирует процессы социального и бизнес-управления организацией	ПС
			ПК-2.3.2 Осуществляет документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	ПС

Перечень компетенций, выносимых на защиту выпускных квалификационных работ:

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, выработать 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 Участвует в формировании структуры (стадий и этапов) жизненного цикла проекта
		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, выработывая 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	УК-5.1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур

	процессе межкультурного взаимодействия	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		
Категория общепрофессиональных компетенций	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	ОПК-5.1 Использует информационные и цифровые

	программные средства при решении профессиональных задач	технологии в управлении персоналом
		ОПК-5.2 Генерирует идеи по применению инновационных технологий в профессиональной деятельности

Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения				
Задача профессиональной деятельности	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ПС, анализ опыта)
Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий				
<p>– разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;</p> <p>– разработка эффективной системы стратегического управления персоналом организации;</p> <p>– разработка кадровой политики и инструментов ее реализации;</p> <p>– управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими функции по управлению кадрами и трудовыми отношениями);</p> <p>– оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.</p>	<p>- система стратегического управления персоналом;</p> <p>- корпоративная культура и социальная политика;</p> <p>- системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала;</p> <p>- документационное и организационное сопровождение процессов стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений.</p>	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	ПС
		ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации	ПС	
		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	ПС
		ПК-2.2.2 Выстраивает организационную структуру с учетом плановой потребности в персонале, управляет развитием и социально-экономической эффективностью организации	ПС	
		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	ПС
		ПК-2.3.2 Осуществляет документационное и организационное сопровождение стратегического управления	ПС	

			персоналом и работы структурных подразделений	
--	--	--	---	--

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

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; - непосредственная разработка проблемы (темы): теоретические и прикладные исследования; - обобщение и оценка полученных результатов исследования, их обоснование; - предварительное представление результатов исследования на заседании выпускающей кафедры (т.н. предзащита); - проверка текста ВКР на объем заимствования; - оформление ВКР и материалов для процедуры защиты; - написание отзыва руководителем ВКР и рецензии лицом из состава рецензентов; - ознакомление обучающегося с отзывом и рецензией.

Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы: – представление обучающегося членам комиссии; – доклад обучающегося с использованием иллюстративного материала об основных результатах выполнения ВКР; – вопросы членов ГЭК и присутствующих после доклада обучающегося; – ответы обучающегося на заданные вопросы; – заслушивание отзыва руководителя; – заслушивание рецензии; – ответы обучающегося на замечания рецензента.

Процедура оценивания результатов защиты ВКР состоит из следующих этапов: 1. Оценка уровня сформированности компетенций по результатам теоретического обучения обучающегося – определяется как среднее арифметическое оценок (с точностью до десятых долей), полученных по всем дисциплинам и практикам, в том числе НИР, предусмотренным учебным планом. 2. Оценка публичной защиты обучающимся ВКР в соответствии с показателями и критериями. 3. Оценка ВКР рецензентом. 4. Оценка ВКР руководителем. 5. Оценка результатов освоения образовательной программы обучающимся определяется как среднее арифметическое оценок, перечисленных в первых четырех пунктах. 6. Итоговая оценка публичной защиты ВКР – оценка, идущая в приложение к диплому, – это оценка результатов освоения образовательной программы обучающимся, округленная до ближайшего целого значения.

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	Знать: законы и основные теоретические положения логики как науки, методы и приёмы философского анализа проблем и явлений; характеристику чувственных логических форм познавательного процесса
		Уметь: использовать основные принципы логического мышления в учебной, научной и профессиональной деятельности, деловом общении; распознавать типичные логические ошибки, анализировать социально значимые проблемы и процессы
		Владеть: 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 72 часа, 2 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Логика как наука.

Раздел 2. Понятие.

Раздел 3. Суждение и умозаключение.

Раздел 4. Законы логики.

Раздел 5. Логические основы аргументации.

Раздел 6. Гипотеза. Версия.

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:

- сформировать у обучающихся навыки системного подхода к феномену конфликта, его структуре, динамике и оценке функциональных последствий;
- освоить основные способы анализа межкультурных конфликтов и приемы 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	Знать: объект, предмет и функции конфликтологии; причины и условия возникновения межкультурных конфликтов и их типологию
		Уметь: оценивать межкультурные взаимодействия и возникающие здесь конфликтные ситуации; анализировать процессы протекания межкультурного конфликта
		Владеть: навыками выяснения конфликтной ситуации в общественной и производственной жизни
	УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур	Знать: основные структурные модели социальных конфликтов и способы разрешения межкультурных конфликтов; принципы медиации; правила проведения переговоров в условиях конфликта культур
		Уметь: интерпретировать поступки субъектов конфликтного взаимодействия; использовать научную и методическую литературу при анализе конфликтных ситуаций и поиске путей сглаживания межкультурных противоречий
		Владеть: приемами разрешения межкультурных конфликтов; способностью осуществлять практические мероприятия по управлению конфликтами в организации

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Конфликтология как область знания.

Раздел 2. Типы и формы конфликтного взаимодействия.

Раздел 3. Управление конфликтом.