

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

**Красноярский институт железнодорожного транспорта**

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

УТВЕРЖДЕНЫ  
приказ ректора  
от «31» мая 2024 г. № 425-1

## **АННОТАЦИИ РАБОЧИХ ПРОГРАММ ДИСЦИПЛИН И ПРАКТИК**

### **ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ**

38.04.03 Управление персоналом

**ПРОФИЛЬ**

Стратегическое управление персоналом

Квалификация выпускника – магистр

Форма и срок обучения – 2 года 5 месяцев заочная форма

Год начала подготовки – 2023

Общая трудоемкость – 120 з.е.

Выпускающая кафедра – Управление персоналом

КРАСНОЯРСК 2024

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 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 ее возникновения и осуществляет её декомпозицию на отдельные задачи	<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– законы и принципы правильного мышления,</li><li>– критерии логической правильности и достоверности информации,</li><li>– методы критического анализа проблемных ситуаций.</li></ul> <b>Уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– анализировать информацию с позиции ее логической правильности и обоснованности,</li><li>– определять причины возникновения проблемных ситуаций.</li><li>– выработать стратегию действий и логику принятия решений.</li></ul> <b>Владеть:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– приемами логического анализа высказываний и построения доказательного рассуждения,</li><li>– применять методы и приемы критического мышления в профессиональной теоретической и практической деятельности.</li></ul>
	УК-1.2 Вырабатывает стратегию достижения поставленной цели	

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

#### 4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Критическое мышление: основные проблемы и понятия.

Раздел 2. Логические основы мышления.

Раздел 3. Принятие решений.

## Аннотация рабочей программы дисциплины

### Б1.О.02 Основы научных исследований

#### 1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

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

## 2 Требования к результатам освоения дисциплины

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

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

## 4 Содержание дисциплины.

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

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

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

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

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

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

**4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Лидерство.

Раздел 2. Командообразование

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

**Б1.О.04 Иностраный язык в профессиональной деятельности**

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цели преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

## 2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
<p>УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</p>	<p>УК 4.1: способен к устной и письменной коммуникации по профессионально-релевантным темам на иностранном языке.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные особенности научного и делового дискурса;</li> <li>- базовую лексику, представляющую нейтральный научный стиль, а также основную терминологию своей специальности;</li> <li>- лексико-грамматические конструкции в описании графиков, таблиц, схем;</li> <li>- этапы реферирования и аннотирования научных и медийных текстов.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- воспринимать на слух и понимать основное содержание аутентичных публицистических (медийных) и прагматических аудиотекстов, относящихся к сфере профессиональной деятельности;</li> <li>- понимать содержание публицистических, научно-популярных и научных текстов, блогов/веб-сайтов по профессиональной тематике;</li> <li>- выделять значимую/запрашиваемую информацию из прагматических текстов справочно-информационного характера;</li> <li>- использовать толковые и двуязычные словари и другую справочную литературу для решения переводческих задач; иметь представление об основных принципах и приемах перевода научных и научно-популярных текстов отраслевой тематики;</li> <li>- продуцировать монологические и диалогические высказывания на профессиональные и научные темы, высказывать свое мнение о прочитанном (услышанном), делать сообщения, выстраивать монолог-описание на основе нелинейных текстов (графики, схемы, таблицы);</li> <li>- продуцировать письменные высказывания профессионального характера в соответствии с коммуникативной задачей и принятым форматом; вести запись основных мыслей и фактов (из аудиотекстов и текстов для чтения), а также запись тезисов устного выступления/письменного доклада по изучаемой проблематике;</li> </ul>
	<p>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.</p>	

		<p>- выполнять письменные проектные задания (оформление презентаций, докладов, рефератов статей и аннотаций).</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>- иностранным языком в объеме, необходимом для получения информации из зарубежных источников;</p> <p>- навыками поискового, ознакомительного и изучающего чтения научной и научно-популярной литературы профессиональной тематики;</p> <p>- навыками устного и письменного выражения собственной точки зрения с элементами аргументации;</p> <p>- навыками публичного представления и обсуждения результатов научного исследования;</p> <p>- основными приемами реферирования и аннотирования, навыками презентации сообщения на иностранном языке.</p>
--	--	---

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

#### **4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Профессионально-ориентированный перевод

Раздел 2. Реферирование научных статей

Раздел 3. Профессиональная и деловая коммуникация.

### **Аннотация рабочей программы дисциплины**

#### **Б1.О.05 Межкультурная коммуникация**

##### **1 Цели и задачи дисциплины**

Цели преподавания дисциплины:

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

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

Задачи дисциплины:

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

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

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

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

##### **2 Требования к результатам освоения дисциплины**

<b>Код и наименование компетенции</b>	<b>Код и наименование индикатора достижения компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>
УК.5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур	<p><b>Знать:</b></p> <p>– особенности и отличия различных типов культур, их основные характеристики, культурные факторы, влияющие на социальное взаимодействие;</p> <p>– важнейшие ценности различных культур, определяющие коммуникативное поведение их носителей.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>– ориентироваться в проблемах межкультурной коммуникации, интерпретировать конкретные проявления коммуникативного поведения представителей различных культур;</p> <p>– применять знания о разнообразии культур в процессе межкультурного взаимодействия.</p> <p><b>Владеть:</b></p>
	УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур	

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

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

#### **4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Теоретические основы изучения межкультурной коммуникации.

Раздел 2. Технологии оптимизации межкультурного взаимодействия.

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

#### **1 Цели и задачи дисциплины**

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

Задачи дисциплины:

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

#### **2 Требования к результатам освоения дисциплины**

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

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

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

#### **4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Основные закономерности развития современной экономики

Раздел 2. Государственное регулирование экономики и глобализация

Раздел 3. Фирма и основные принципы принятия оптимального решения

Раздел 4. Общие принципы поведения экономических агентов в условиях рынка

### **Аннотация рабочей программы дисциплины**

#### **Б1.О.07 Теория организации и организационное проектирование**

##### **1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

##### **2 Требования к результатам освоения дисциплины**

<b>Код и наименование компетенции</b>	<b>Код и наименование индикатора достижения компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>
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	<b>Знать:</b> – типологию организационных моделей и моделей организаций – элементы и этапы организационного проектирования <b>Уметь:</b> – анализировать организационные модели – проводить диагностику организационных проблем и возможностей орг.изменений. <b>Владеть:</b> – методами организационного проектирования; – методами сбора информации об организации
	ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере	



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

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

#### **4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Организационные модели и модели организаций.

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

### **Аннотация рабочей программы дисциплины**

#### **Б1.О.08 Правовое регулирование социально-трудовых отношений**

##### **1 Цели и задачи дисциплины**

Цели преподавания дисциплины:

- формирование у обучающихся теоретических знаний, основных и важнейших представлений об основных категориях и системе трудового права России, видах и содержании правоотношений, входящих в предмет трудового права;
- формирование у обучающихся практических навыков применения норм трудового законодательства в своей профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

- выработать у обучающихся навыки работы с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, регулирующими отношения, являющиеся объектом профессиональной деятельности;
- выработать у обучающихся умение анализировать нормы, регулирующие отношения в сфере социального партнерства, трудовые правоотношения, и судебную практику применения указанных правовых норм;
- научить обучающихся первичным навыкам составления и анализа содержания коллективных договоров, трудовых договоров и других документов, используемых в профессиональной деятельности.

##### **2 Требования к результатам освоения дисциплины**

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

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

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

#### **4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Социальное партнерство в системе управления трудом.

Раздел 2. Правовые акты социального партнерства.

### **Аннотация рабочей программы дисциплины**

#### **Б1.О.09 Информационные технологии в управлении персоналом**

##### **1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

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

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

##### **2 Требования к результатам освоения дисциплины**

<b>Код и наименование компетенции</b>	<b>Код и наименование индикатора достижения компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>
---------------------------------------	---	--

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

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

#### **4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Информационные и цифровые технологии в управлении персоналом.

Раздел 2. Практика применения информационных технологий в управлении персоналом.

### **Аннотация рабочей программы дисциплины**

#### **Б1.О.10 Управление проектами в кадровом менеджменте**

##### **1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

##### **2 Требования к результатам освоения дисциплины**

<b>Код и наименование компетенции</b>	<b>Код и наименование индикатора достижения компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>
---------------------------------------	---	--

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

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

**4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Технология управления проектами в системе кадрового менеджмента.

Раздел 2. Проектирование организационных изменений в кадровой деятельности.

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

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

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

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

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– организационные и управленческие теории для решения профессиональных задач</li> <li>– социологические и психологические теории для решения профессиональных задач</li> <li>– технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять на практике организационные и управленческие теории при решении профессиональных задач</li> <li>– применять на практике социологические и психологические теории при решении профессиональных задач</li> <li>– применять на практике технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками оценки научных данных в профессиональной сфере</li> <li>– навыками оценки эмпирических данных в профессиональной сфере</li> <li>– навыками анализа управленческой ситуации, выявления проблем и поиска путей их решения</li> </ul>
	ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере	

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

**4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Актуальные проблемы теории и практики управления персоналом.

Раздел 2. Современные технологии кадрового менеджмента.

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

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

– формирование компетенции применять и генерировать инновации в управлении персоналом.

Задачи дисциплины:

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

## 2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, психологической, социологической 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	<b>Знать:</b> - основные понятия инноватики - сущность и типы инноваций <b>Уметь:</b> - применять технологии инновационного развития - применять инновационные подходы и инструменты в сфере управления персоналом <b>Владеть:</b> - способностью генерировать инновации (технологические, продуктовые, организационные) для решения профессиональных задач
	ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере	<b>Знать:</b> - теоретические принципы и способы генерации инноваций - передовые практики применения инноваций в управлении персоналом <b>Уметь:</b> - применять инструменты оценки эффективности инновационной деятельности <b>Владеть:</b> - способностью управления инновационной деятельностью в управлении персоналом

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

### 4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Сущность и роль инноваций и инновационной деятельности.

Раздел 2. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами.

## Аннотация рабочей программы дисциплины

### Б1.О.13 Социально-экономическая эффективность управления персоналом

#### 1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

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

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

#### 2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
<p>ОПК-2 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>ОПК-2.1 Применяет инструменты поиска и систематизации информации</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-основы экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий;</li> <li>-основополагающие положения права;</li> <li>-методологию управления персоналом в условиях рыночной экономики;</li> <li>-методы расчётов экономических показателей в целях планирования, оценки и контроля деятельности организации;</li> <li>-основы анализа и оценки кадрового потенциала и человеческого капитала.</li> </ul>
	<p>ОПК-2.2 Применяет инструменты обработки и анализа информации в профессиональной сфере</p>	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-систематизировать и анализировать информацию, необходимую для решения задач управления персоналом;</li> <li>- анализировать и оценивать кадровый потенциал, человеческий капитал организации;</li> <li>-выполнять расчёты значений экономических показателей;</li> <li>-выполнять комплексный управленческий анализ деятельности организации;</li> <li>- оценивать эффективность деятельности организации, в частности, управления персоналом.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками интерпретации информации, необходимой для управления персоналом в системе управления организации для обеспечения социально-экономической эффективности;</li> <li>- методикой расчёта плановых показателей деятельности организации;</li> <li>- методами количественной оценки кадрового потенциала и человеческого капитала организации;</li> <li>- методологией комплексного управленческого анализа;</li> <li>- средствами комплексной оценки эффективности деятельности организации, в частности, социально-экономической эффективности управления персоналом.</li> </ul>
<p>ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и</p>	<p>ОПК-3.1 Использует технологии стратегического управления персоналом организации</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы стратегического управления и, в частности, стратегического кадрового менеджмента;</li> <li>- технологии стратегического управления персоналом;</li> <li>- методы расчёта социально-экономической эффективности управленческих решений</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать информацию для подготовки, принятия и реализации стратегических управленческих решений;</li> <li>-определять методы решения экономических задач в</li> </ul>

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

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

#### **4 Содержание дисциплины.**

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

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

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

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

### **Аннотация рабочей программы дисциплины**

#### **Б1.О.14 Социально-психологические основы управления персоналом**

##### **1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

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

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

##### **2 Требования к результатам освоения дисциплины**

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



<p>ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные понятия общей и социальной психологии, социологии и психологии труда</li> <li>– современные технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик персонала</li> <li>– социальные и психологические основы принятия управленческих решений</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– определять ресурсы, выбор средств и методов проведения оценки персонала</li> <li>– применять в практической деятельности социально-психологические методики для организационной диагностики при решении профессиональных задач</li> <li>– диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение</li> <li>– использовать социально-психологические механизмы управления групповыми явлениями и процессами</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками определения ресурсов, выбора средств и методов проведения оценки персонала, необходимой для принятия управленческих решений</li> <li>– навыками подготовки предложений по совершенствованию подсистем системы управления персоналом на основе данных, полученных по итогам проведенного социально-психологического исследования</li> <li>– навыками использования различных социологических и психологических методик, применяемых для анализа деятельности руководителей по укреплению социально-психологического единства (сплоченности) коллектива и для выявления социальных и психологических ресурсов эффективного управления</li> </ul>
	<p>ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные методы сбора, обработки и анализа социальной информации для изучения актуальных проблем в развитии кадрового потенциала организации</li> <li>– принципы разработки программы социально-психологических исследований в сфере управления персоналом и организации их выполнения</li> <li>– психологические методики определения эффективности руководителя</li> <li>– локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оценки персонала</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять количественные и качественные социологические методы в анализе системы управления персоналом</li> <li>– анализировать информацию вторичных социологических данных и обосновывать способы их использования для подготовки аналитических решений, и экспертных заключений, применяемых в прогнозировании развития системы управления персоналом</li> <li>– применять технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками планирования, организации и проведения социально-психологического исследования в организации,</li> <li>– навыками самостоятельного проведения прикладного социологического исследования и обработки полученного материала в организации</li> <li>– навыками изучения социальных процессов в</li> </ul>

		организации и прогнозирования возможных направлений их развития
--	--	---

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

**4 Содержание дисциплины.**

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

Раздел 2. Психологические и социальные механизмы управления персоналом.

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

**Б1.В.ДВ.01.01 Стратегическое управление человеческими ресурсами**

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2.2 Способен реализовывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.2.1 Внедряет HR-политику, планы, программы для реализации стратегических целей организации и управляет их эффективностью	<b>Знать:</b> – современные проблемы управления персоналом в организации; – взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом; – виды стратегий управления человеческими ресурсами.
	ПК-2.2.2 Выстраивает организационную структуру с учетом плановой потребности в персонале, управляет развитием и социально-экономической эффективностью организации	<b>Уметь:</b> – проводить оценку социально-экономической эффективности управления персоналом; – проводить анализ системы стратегического управления персоналом организации <b>Владеть:</b> – подходами к построению организационных структур на основе стратегии управления персоналом; – приемами повышения социально-экономической эффективности организации за счет реализации стратегии управления человеческими ресурсами

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

**4 Содержание дисциплины**

Раздел 1. Стратегический подход к управлению персоналом в организации.

Раздел 2. Разработка системы стратегического управления персоналом организации.

Раздел 3. Реализация системы стратегического управления персоналом

Раздел 4. Построение организационных структур

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

**Б1.В.ДВ.01.02 HR-стратегирование**

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

- осмыслить современные проблемы управления персоналом;  
 - приобщить студентов к пониманию взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;

- выработать навыки всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;

- разрабатывать стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации.

## 2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2.2 Способен реализовывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.2.1 Внедряет HR-политику, планы, программы для реализации стратегических целей организации и управляет их эффективностью	<b>Знать:</b> – актуальные аспекты управления HR-ресурсами в организации; – виды стратегий управления HR-ресурсами. <b>Уметь:</b> – проводить оценку социально-экономической эффективности управления HR-ресурсами; – проводить анализ системы стратегического управления HR-ресурсами организации <b>Владеть:</b> – инструментами построению организационных структур на основе стратегии управления HR-ресурсами; – способами повышения социально-экономической эффективности организации за счет реализации стратегии управления HR-ресурсами
	ПК-2.2.2 Выстраивает организационную структуру с учетом плановой потребности в персонале, управляет развитием и социально-экономической эффективностью организации	

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

## 4 Содержание дисциплины.

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

Раздел 2. Аналитический инструментарий стратегического управления HR-ресурсами.

Раздел 3. Оценка эффективности управления HR-ресурсами.

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

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

### 1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания о процессах анализа и документирования социального, и бизнес-управления с помощью инструментальных средств;

– сформировать у обучающихся умения анализировать, разрабатывать и оформлять документы по процессам и результатам управления персоналом и работе структурных подразделений;

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

## 2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование	Код и наименование	Планируемые результаты обучения
--------------------	--------------------	---------------------------------

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

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

**4 Содержание дисциплины.**

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

Раздел 2. Методика документирования бизнес-процессов.

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

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

**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	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– инструментальные системы, используемые для описания и анализа бизнес-процессов</li> <li>– инструментальные системы, используемые для описания и анализа социального управления</li> <li>– основы анализа и документирования социального и бизнес-управления с помощью инструментальных средств</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом</li> <li>– разрабатывать корпоративные социальные программы</li> <li>– анализировать процессы социального и бизнес-управления организацией</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками постановки стратегических целей в управлении персоналом</li> <li>– навыками разработки корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по социальному управлению организацией</li> <li>– навыками анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом, организации и взаимодействия подразделений</li> </ul>
	ПК-2.3.2 Осуществляет документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– локальные нормативные акты организации в области управления персоналом</li> <li>– порядок формирования, ведения банка данных и предоставления отчетности по системам управления персоналом и работе структурных подразделений</li> <li>– системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям (специальностям), нормы труда</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать, разрабатывать и оформлять документы по процессам и результатам управления персоналом и работе структурных подразделений</li> <li>– работать с информационными системами и базами</li> </ul>

		<p>данных по персоналу, системам управления персоналом и организации деятельности структурных подразделений</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– обеспечивать кадровое делопроизводство и документационное сопровождение процессов по управлению персоналом и работе структурных подразделений</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками документационного оформления результатов управления персоналом, его аудита, работы структурных подразделений</li> <li>– навыками документационного и организационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений</li> <li>– навыками подготовки предложений по развитию систем управления персоналом, по повышению эффективности работы структурных подразделений</li> </ul>
--	--	---

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

**4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Управление документацией предприятия.

Раздел 2. Унификация и стандартизация документов по управлению персоналом.

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

Раздел 4. Инструментальные средства документационного обеспечения управления персоналом.

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

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

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

- формирование компетенции разработки и осуществления кадровой политики организации.

Задачи дисциплины:

- сформировать у учащихся знания целей кадровой политики в системе стратегического управления персоналом организации;
- сформировать у учащихся умения выбирать варианты кадровой политики, адекватные внешним и внутренним условиям деятельности организации;
- сформировать у учащихся навыки разработки планов, программ, процедур и технологий осуществления кадровой политики организации.

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

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

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

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

#### **4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Формирование кадровой политики

Раздел 2. Реализация кадровой политики

### **Аннотация рабочей программы дисциплины**

#### **Б1.В.ДВ.03.02 HR-методология**

#### **1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

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

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

#### **2 Требования к результатам освоения дисциплины**

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

		<p><b>Уметь:</b>  –анализировать успешные корпоративные практические HR-методологии при организации стратегического управления персоналом организации  –разрабатывать корпоративную HR-методологию  –оценивать степень успешности HR-методологии</p> <p><b>Владеть:</b>  –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</p>
	<p>ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации</p>	<p><b>Знать:</b>  –взаимодействие организационного проектирования с HR-методологией  –внешние и внутренние связи HR-методологии с управлением социальным развитием организации  –методы анализа социальных программ и определения их эффективности</p> <p><b>Уметь:</b>  –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</p> <p><b>Владеть:</b>  –навыками организационного проектирования с учетом положений действующей HR-методологии  –навыками разработки корпоративных социальных программ  –навыками управления и контроля социального развития организации</p>

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

#### **4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Теоретическая HR-методологии

Раздел 2. Практическая HR-методологии

### **Аннотация рабочей программы дисциплины**

#### **Б1.В.ДВ.04.01 Управление социальным развитием организации**

##### **1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания понятийного аппарата социального управления в организации;

– сформировать у обучающихся умения осуществлять анализ эффективности процесса социального управления в организации;

– сформировать у обучающихся практические навыки управления процессом социального развития организации и прогнозирования возможных направлений его развития.

##### **2 Требования к результатам освоения дисциплины**



Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2.1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность	<b>Знать:</b> – основы корпоративной политики в организации, порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации – методы социологической диагностики, используемые для изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития - основные направления работы по составлению и внедрению планов, программ, стратегий по управлению процессом социального развития организации – методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности
	ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации	<b>Уметь:</b> – анализировать и систематизировать информацию о различных социальных процессах в организации – определять критерии и уровни удовлетворенности персонала - прогнозировать социально-экономическую эффективность предлагаемых программ по управлению процессом социального развития организации <b>Владеть:</b> – навыками проведения анализа социальной среды организации для принятия управленческих решений - навыками внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом – навыками изучения социальных процессов в организации и прогнозирования и корректировки возможных направлений их развития - навыками прогнозирования социально-экономической эффективности предлагаемых программ по управлению процессом социального развития организации

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

#### **4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Концептуальные аспекты управления социальным развитием организации.

Раздел 2. Методический инструментальный эффективного управления социальным развитием организации.

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

#### **1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

#### **2 Требования к результатам освоения дисциплины**

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

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

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

**4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Концептуальные аспекты социального развития персонала

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

**Аннотация рабочей программы практики**

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

**1 Цели и задачи практики**

Цель прохождения практики:

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

Задачи практики:

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

**2 Требования к результатам прохождения практики**

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

<p>ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>ОПК-1.2 Содержательно интерпретирует кейсы, основанные на практическом применении фундаментальных экономических теорий, адаптирует их к решению задач практической и исследовательской деятельности</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права применительно к профессиональной деятельности</li> <li>- современные проблемы в корпоративном и функциональном управлении организацией</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять организационно-методическую, социально-экономическую, нормативно-техническую, законодательную и др. базу для решения проблем по выбранной теме магистерской диссертации</li> <li>- обобщать отечественный и зарубежный опыт в решении проблем профессиональной деятельности применительно к теме магистерской диссертации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью классифицировать подходы, теории в исследовании проблем управления персоналом в соответствии с темой магистерской диссертации</li> <li>- систематизировать собранный материал в соответствии с темой магистерского исследования и самостоятельно делать теоретические выводы</li> </ul>
<p>ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p>	<p>ОПК-3.1 Использует технологии стратегического управления персоналом организации</p> <p>ОПК-3.2 Рассчитывает социально-экономическую эффективность управленческих решений</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- место системы управления персоналом в корпоративном управлении</li> <li>- сущность социально-экономической эффективности</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять технологии управления персоналом</li> <li>- применять инструменты социального и экономического анализа в управлении персоналом организации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью принимать оптимальные управленческие решения с точки зрения кадровой стратегии организации</li> <li>- способностью оценивать управленческие решения с точки зрения их социально-экономической эффективности</li> </ul>

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

#### **4 Содержание практики**

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

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

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

### **Аннотация рабочей программы практики**

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

##### **1 Цели и задачи практики**

Цель прохождения практики:

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

Задачи практики:

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

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

- сформировать готовность демонстрировать результаты исследований.

## 2 Требования к результатам прохождения практики

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

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

#### 4 Содержание практики

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

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

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

#### Аннотация рабочей программы практики

#### Б2.О.03(П) Производственная – аналитическая практика

##### 1 Цели и задачи практики

Цель прохождения практики:

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

Задачи практики:

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

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

##### 2 Требования к результатам прохождения практики

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

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

##### 4 Содержание практики.

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

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

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

### Аннотация рабочей программы практики

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

##### 1 Цели и задачи практики

Цель прохождения практики:

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

Задачи практики:

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

##### 2 Требования к результатам прохождения практики

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

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

##### 4 Содержание практики

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

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

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

### Аннотация рабочей программы практики

#### Б2.О.05(Пд) Производственная – преддипломная практика

#### 1 Цели и задачи практики

Цель прохождения практики:

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

Задачи практики:

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

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

– получить опыт профессиональной деятельности HR-стратегирования.

#### 2 Требования к результатам прохождения практики

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2.1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность	<b>Знать:</b> - основы стратегического управления персоналом - сущность социального развития организации и персонала - понятия социальной и экономической эффективности управления <b>Уметь:</b> - применять технологии управления социальным развитием организации и персонала - применять инструменты организационного проектирования - определять социально-экономическую эффективность
	ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации	<b>Владеть:</b> - способностью осуществлять организационное проектирование - управлять социальным развитием организации и персонала - способностью разрабатывать систему стратегического управления персоналом, включая корпоративные политики, планы и программы по управлению персоналом организации и определять их экономическую эффективность
ПК-2.2 Способен реализовывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.2.1 Внедряет HR- политику, планы, программы для реализации стратегических целей организации и управляет их	<b>Знать:</b> - категории «HR-политика», «HR-программа», «HR-план», «HR-проект», потенциал организации и его составляющие - сущность стратегического планирования, стратегического анализа и управления - типы организационных структур и их

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

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

#### **4 Содержание практики.**

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

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

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

### **Аннотация программы**

#### **Б3 Государственная итоговая аттестация**

##### **1 В программу государственной итоговой аттестации входят:**

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

##### **2 Цели и задачи государственной итоговой аттестации**

Цели государственной итоговой аттестации:

- проверка теоретических знаний, практических умений и навыков обучающегося, а также способности их применения в профессиональной деятельности с учетом специфики и содержательного наполнения образовательной программы;

- оценка конечного результата проделанной обучающимся научно-исследовательской работы, свидетельствующей о полученной квалификации, приобретенном опыте работы, умении решать сложные задачи в области профессиональной деятельности, свободно ориентироваться в научной и специальной литературе, умении



грамотно излагать свои мысли и выводы, а также передавать свои знания коллегам по профессиональной деятельности;

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

Задачи государственной итоговой аттестации:

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

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

**3 Требования к результатам прохождения государственной итоговой аттестации** Перечень компетенций, формируемых во время подготовки к процедуре защиты выпускной квалификационной работы

Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения		
Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию, определяет причины её возникновения и осуществляет её декомпозицию на отдельные задачи
		УК-1.2 Вырабатывает стратегию достижения поставленной цели
Разработка и реализация проектов	УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Управление проектами в кадровом менеджменте
		УК-2.2 Осуществляет эффективное управление проектом на всех этапах жизненного цикла для достижения конечного результата
Командная работа и лидерство	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы
		УК-3.2 Ставит задачи перед членами команды, руководит ими для достижения поставленной цели
Коммуникация	УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для	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

	академического и профессионального взаимодействия	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

<b>Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения</b>	
<b>Код и наименование общепрофессиональной компетенции</b>	<b>Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции</b>
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1 Знает основы фундаментальной экономической науки, генезис ключевых экономических теорий и передовые кейсы в области их практического применения
	ОПК-1.2 Содержательно интерпретирует кейсы, основанные на практическом применении фундаментальных экономических теорий, адаптирует их к решению задач практической и исследовательской деятельности
	ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач
	ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 Применяет инструменты поиска и систематизации информации
	ОПК-2.2 Применяет инструменты обработки и анализа информации в профессиональной сфере
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом	ОПК-3.1 Использует технологии стратегического управления персоналом организации

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

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

Перечень компетенций, выносимых на защиту выпускной квалификационной работы:

<b>Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения</b>		
<b>Категория универсальных компетенций</b>	<b>Код и наименование универсальной компетенции</b>	<b>Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции</b>

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

	основе самооценки	
--	-------------------	--

<b>Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения</b>	
<b>Код и наименование общепрофессиональной компетенции</b>	<b>Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции</b>
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1 Знает основы фундаментальной экономической науки, генезис ключевых экономических теорий и передовые кейсы в области их практического применения
	ОПК-1.2 Содержательно интерпретирует кейсы, основанные на практическом применении фундаментальных экономических теорий, адаптирует их к решению задач практической и исследовательской деятельности
	ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач
	ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 Применяет инструменты поиска и систематизации информации
	ОПК-2.2 Применяет инструменты обработки и анализа информации в профессиональной сфере
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1 Использует технологии стратегического управления персоналом организации
	ОПК-3.2 Рассчитывает социально-экономическую эффективность управленческих решений
ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1 Использует технологии организационного проектирования и управления изменениями
	ОПК-4.2 Способен управлять проектами и процессами в кадровом менеджменте
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства	ОПК-5.1 Использует информационные и цифровые технологии в управлении персоналом
	ОПК-5.2 Генерирует идеи по применению инновационных технологий в профессиональной деятельности

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

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

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

#### **5 Содержание государственной итоговой аттестации.**

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

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

### **Аннотация рабочей программы дисциплины**

#### **ФТД.01 Логика**

#### **1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

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

## 2 Требования к результатам освоения дисциплины

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

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

## 4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Основные теоретические положения логики как науки.

Раздел 2. Законы логики, основы аргументации.

## Аннотация рабочей программы дисциплины ФТД.02 Конфликтология

### 1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

### 2 Требования к результатам освоения дисциплины

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

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

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

**4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Конфликтология как область знания.

Раздел 2. Теория управления конфликтом.