

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

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

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

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

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

**ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.04.03 Управление персоналом

ПРОФИЛЬ ПОДГОТОВКИ
Стратегическое управление персоналом

Квалификация выпускника – Магистр

Форма и срок обучения – заочная форма 2 года 5 месяцев

Год начала подготовки – 2024 год

Общая трудоемкость – 120 з.е.

Выпускающая кафедра – Финансовый и стратегический менеджмент

ИРКУТСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

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

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Критическое мышление: основные проблемы и понятия.

Раздел 2. Логические основы мышления.

Раздел 3. Принятие решений.

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.02 Основы научных исследований**

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

– сформировать практические навыки проведения научно-исследовательской работы;

– сформировать практические навыки оформления результатов научных исследований и их презентации в рамках публичных выступлений.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию, определяет причины её возникновения и осуществляет её декомпозицию на отдельные задачи	Знать: особенности проблемных ситуаций; особенности критического анализа и оценки рисков; теоретические и практические аспекты анализа проблемных ситуаций
		Уметь: использовать принципы научной деятельности; осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для ведения научной деятельности; на основе критического анализа процессов и явлений строить модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты моделирования
	УК-1.2 Вырабатывает стратегию достижения поставленной цели	Владеть: навыками оценки основных проблемных ситуаций в социально-экономической деятельности; методами разработки и принятия управленческих решений в области решения проблем социально-экономической деятельности; приемами принятия решений для оценки проблемных ситуаций
		Знать: особенности стратегий; особенности критического анализа и оценки стратегий; теоретические и практические аспекты анализа сценариев
		Уметь: учитывать принципы стратегического управления; осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для ведения научной деятельности; на основе критического анализа процессов и явлений строить модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты моделирования стратегий
		Владеть: навыками оценки стратегии; методами разработки стратегии и принятия управленческих решений; приемами принятия решений для оценки стратегии
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии,	УК-4.3 Использует информационно-коммуникационные	Знать: особенности современных коммуникативных технологий; особенности академического и профессионального

в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	технологии для поиска, обработки и представления информации	взаимодействия; теоретические и практические аспекты научных коммуникативных технологий
		Уметь: использовать информационно-коммуникационные технологии; разрабатывать программы исследований с применением информационно-коммуникационные технологии; выбрать информационно-коммуникационные технологии для обработки научных данных в соответствии с поставленной задачей исследований
	Владеть: навыками применения информационно-коммуникационные технологии; методами разработки и принятия управленческих решений в области исследовательской деятельности; приемами внедрения информационно-коммуникационные технологии в области научных исследований	
	УК-4.4 Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на публичных мероприятиях	Знать: особенности современных презентационных технологий; особенности академического и профессионального взаимодействия; теоретические и практические аспекты научных коммуникативных приемов
		Уметь: формулировать результаты академической и профессиональной деятельности; разрабатывать презентации результатов академической и профессиональной деятельности; выбрать информационно-коммуникационные технологии для презентации в соответствии с поставленной задачей исследований
		Владеть: навыками разработки презентации результатов академической и профессиональной деятельности; методами разработки и принятия управленческих решений в области представления результатов исследовательской деятельности; приемами внедрения информационно-коммуникационные технологии в области представления результатов научных исследований

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Методология науки и представление результатов научных исследований.

Раздел 2. Организация науки и научных исследований.

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

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы	Знать: основы командообразования; основные теории лидерства; жизненный цикл команды; условия результативности команды
		Уметь: проявлять лидерские качества; выявлять стадию командообразования
	УК-3.2 Ставит задачи перед членами команды, руководит ими для достижения поставленной цели	Знать: жизненный цикл команды; условия результативности команды
		Уметь: анализировать состав команды
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	Знать: методы, способы и инструменты оценки и развития своих ресурсов на основе самооценки
		Уметь: оценивать свои ресурсы, в том числе лидерские
		Владеть: способами совершенствования собственной деятельности на основе самооценки
	УК-6.2 Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и самообучения	Знать: основы планирования развития своих ресурсов
		Уметь: оптимально использовать свои ресурсы для выполнения порученных заданий; планировать процесс развития своих ресурсов
		Владеть: навыками обоснования применяемых методов, способов и инструментов развития своих ресурсов; навыками определения эффективности применяемых методов, способов и инструментов развития своих ресурсов

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Лидерство.

Раздел 2. Командообразование.

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.04 Иностранный язык в профессиональной деятельности**

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1 Способен к устной и письменной коммуникации по профессионально-релевантным темам на иностранном языке	Знать: специальную лексику и профессиональную терминологию в объеме, необходимом для осуществления академической и профессиональной коммуникации; правила и закономерности деловой устной и письменной коммуникации на иностранном языке
		Уметь: продуцировать устные и письменные высказывания профессионального характера в соответствии с коммуникативной задачей и принятым форматом; составлять и вести деловую документацию на иностранном языке
		Владеть: навыками поискового, ознакомительного и изучающего чтения научной и научно-популярной литературы профессиональной тематики; навыками устного и письменного выражения собственной точки зрения с элементами аргументации
	УК-4.2 Способен к извлечению информации из отечественных и зарубежных источников научного характера с последующей переработкой (компрессией) в виде обзора, аннотации, реферата, доклада, презентации на иностранном языке	Знать: правила и этапы письменного перевода текстов, правила реферирования научных текстов и написания аннотации к научной публикации
		Уметь: понимать содержание публицистических, научно-популярных и научных текстов по профессиональной тематике;

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

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

4 Содержание дисциплины

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

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

Раздел 3. Научное аннотирование.

Раздел 4. Профессиональная и деловая коммуникация.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.05 Межкультурная коммуникация

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- сформировать представление о культурных различиях, принципах культурного релятивизма, концептуальных подходах в теории межкультурной коммуникации в современном поликультурном пространстве;
- научить ориентироваться в современных научных представлениях о сущности и роли межкультурных коммуникаций, сформировать навыки эффективного социального взаимодействия с представителями различных культур.

Задачи дисциплины:

- сформировать знания об основных этапах развития межкультурной коммуникации, значимых ученых, внесших вклад в развитие межкультурной коммуникации;
- понимать и объяснять основные парадигмы в исследовании феноменов культуры и коммуникации;
- знать существующие стереотипы восприятия различных культур и способы их преодоления;
- уметь применять уметь применять методы и средства познания, обучения и самоконтроля в определенных культурно-исторических реалиях.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур	Знать: особенности и отличия различных типов культур, их основные характеристики, культурные факторы, влияющие на социальное взаимодействие
		Уметь: применять знания о разнообразии культур в процессе межкультурного взаимодействия
		Владеть: навыками уважительного и бережного отношения к особенностям различных культур, способами преодоления культурных стереотипов
	УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур	Знать: важнейшие ценности различных культур, определяющие коммуникативное поведение их носителей
	Уметь: ориентироваться в проблемах межкультурной коммуникации, интерпретировать конкретные проявления коммуникативного поведения представителей различных культур	
	Владеть: навыками межкультурной коммуникации, обеспечивающими продуктивное социальное взаимодействие	

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы изучения межкультурной коммуникации.

Раздел 2. Типология культур.

Раздел 3. Межкультурная компетентность как условие эффективного межкультурного взаимодействия.

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

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

- дать определение экономики управления и объяснить её связи с микроэкономикой и другими близкими областями, такими как финансы, маркетинг и статистика;
- сформировать представления об основных типах решений, которые должны принимать менеджеры применительно к распределению ресурсов компании;
- изучить множество конкретных примеров того, как изменения, связанные с покупателями, конкуренцией и технологией, могут повлиять на способность компании приносить приемлемую прибыль на инвестированный капитал своих владельцев;
- выработать умения сопоставлять современные экономические проблемы с точки зрения страны и с точки зрения компании;
- развить навыки исследовательской деятельности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1 Знает основы фундаментальной экономической науки, генезис ключевых экономических теорий и передовые кейсы в области их практического применения	Знать: современные теории и концепции поведения на различных уровнях организации; основные результаты новейших исследований по проблемам экономики и менеджмента
		Уметь: выявлять перспективные направления научных исследований, обосновывать актуальность научных исследований, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы, проводить эмпирические и прикладные исследования; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные
	Владеть: навыками самостоятельной научной и исследовательской работы; методами исследования микро- и макросреды организации	
	ОПК-1.2 Содержательно интерпретирует кейсы, основанные на практическом применении фундаментальных экономических теорий,	Знать: модели поведения экономических агентов и рынков; сущность и структуру предпринимательской деятельности; основные информационные технологии управления

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

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

4 Содержание дисциплины

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

Раздел 2. Фирма в условиях современной рыночной экономики

Раздел 3. Поведение потребителей

Раздел 4. Государство и национальная экономика: проблемы взаимодействия.

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.07 Теория организации и организационное проектирование**

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

- освоить организационные модели и модели организации;
- освоить практические навыки диагностики организационных проблем;
- развить способности к использованию современных практик управления организациями на основе знаний об организационном проектировании.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач	Знать: типологию организационных моделей и моделей организаций; элементы и этапы организационного проектирования Уметь: анализировать организационные модели; проводить диагностику организационных проблем и возможностей организационных изменений Владеть: методами организационного проектирования; методами сбора информации об организации
	ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере	Знать: типологию организационных моделей и моделей организаций; элементы и этапы организационного проектирования Уметь: анализировать организационные модели; проводить диагностику организационных проблем и возможностей организационных изменений Владеть: методами организационного проектирования; методами сбора информации об организации
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1 Использует технологии организационного проектирования и управления изменениями	Знать: методику организационного проектирования; методики управления изменениями
		Уметь: описывать этапы организационного

		<p>проектирования; проводить диагностику организационного развития и стратегий проведения организационных изменений</p> <p>Владеть: методами организационного развития и стратегии проведения организационных изменений; способностью создавать проекты развития организации в области кадрового менеджмента</p>
	ОПК-4.2 Способен управлять проектами и процессами в кадровом менеджменте	Знать: методику организационного проектирования; методики управления изменениями
		Уметь: описывать этапы организационного проектирования; проводить диагностику организационного развития и стратегий проведения организационных изменений
		Владеть: методами организационного развития и стратегии проведения организационных изменений; способностью создавать проекты развития организации в области кадрового менеджмента

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теория организации.

Раздел 2. Организационное проектирование.

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.08 Правовое регулирование социально-трудовых отношений**

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач	<p>Знать: основные нормативные правовые акты трудового законодательства; основные институты трудового права, механизмы их функционирования</p> <p>Уметь: ориентироваться в системе трудового законодательства; оперировать понятиями и категориями трудового права; правильно составлять и оформлять юридические документы, используемые в сфере профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: навыками использования юридической терминологии по вопросам трудового права в своей профессиональной деятельности; навыками организации и оформления найма, отбора, приема, текущей деловой активности, в том числе аттестации, высвобождения персонала; навыками составления и практического использования в своей профессиональной деятельности правовых документов</p>
	ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере	<p>Знать: методы практического использования правовых норм трудового законодательства в будущей профессиональной деятельности</p> <p>Уметь: использовать нормы трудового права в профессиональной и общественной деятельности;</p>

		<p>толковать и применять нормы трудового права к конкретным жизненным ситуациям, юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства; принимать обоснованные решения и совершать юридические действия в точном соответствии с трудовым законодательством</p> <p>Владеть: навыками работы с источниками трудового права; навыками применения актов трудового законодательства; навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами будущей профессиональной деятельности</p>
--	--	---

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

4 Содержание дисциплины

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

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

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

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.09 Информационные технологии в управлении персоналом**

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

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

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

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Использует информационные и цифровые технологии в управлении персоналом	Знать: основные понятия информационных и цифровых технологий; основные «сквозные» технологии цифровизации; основные возможности информационных и цифровых технологий, оказывающих влияние на стратегические вопросы управления персоналом
		Уметь: применять информационные и цифровые технологии для решения стандартных стратегических вопросов управления персоналом; применять информационные и цифровые технологии для повышения эффективности при решении профессиональных задач в сфере управления персоналом; находить возможности для решения нестандартных профессиональных задач управления персоналом
		Владеть: навыками применения информационных и цифровых технологий для решения стандартных стратегических вопросов управления персоналом; навыками применения информационных и цифровых технологий для повышения эффективности при решении профессиональных задач в сфере управления персоналом; навыками поиска возможностей для решения нестандартных профессиональных задач управления персоналом
	ОПК-5.2 Генерирует идеи по применению инновационных технологий в профессиональной деятельности	Знать: основные понятия процессного управления; основные стандарты представления бизнес-процессов; основные принципы проведения реинжиниринга бизнес-процессов
		Уметь: проводить анализ бизнес-процессов для применения информационных и цифровых технологий для решения стандартных стратегических вопросов управления персоналом; проводить анализ бизнес-процессов для применения информационных и цифровых технологий для повышения эффективности при решении профессиональных задач в сфере

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

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы информационных технологий в управлении персоналом.

Раздел 2. Обзор подходов к цифровизации профессиональной деятельности.

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.10 Управление проектами в кадровом менеджменте**

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

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

– ознакомить обучающихся с технологиями управления проектами.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Участвует в формировании структуры (стадий и этапов) жизненного цикла проекта	Знать: основные положения стандарта управления проектами РМВОК; взаимосвязь между кадровой стратегией и проектами по развитию человеческого капитала организации
		Уметь: определять значения всех основных параметров проекта с учётом их взаимосвязи; определять состав участников проекта и составлять матрицу ответственности
		Владеть: навыками определения целей и содержания проекта; способностью выполнять расчёты количественных показателей проекта
	УК-2.2 Осуществляет эффективное управление проектом на всех этапах жизненного цикла для достижения конечного результата	Знать: современную методологию управления проектами; состав задач управления проектом в сфере кадрового менеджмента на всех стадиях его(проекта) жизненного цикла
		Уметь: построить иерархическую структуру работ проекта; идентифицировать и описывать проектные риски и составлять план управления проектными рисками; составлять календарные планы-графики проекта
		Владеть: навыками оценки проектных рисков для составления плана управления проектными х рисками; методикой оценки социально-экономической эффективности проектов в кадровом менеджменте
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1 Использует технологии организационного проектирования и управления изменениями	Знать: методологию организационного проектирования; теоретические основы управления организационными изменениями; принципы и особенности процесса управления организационными изменениями в сфере кадрового менеджмента; методологию реинжиниринга бизнес-процессов в сфере управления персоналом
		Уметь: управлять организационными изменениями в системе кадрового менеджмента с применением проектного подхода; определять методы, способы и инструменты управления

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

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Технология управления проектами в системе кадрового менеджмента.

Раздел 2. Проектирование организационных изменений в кадровой деятельности.

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

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся компетенций, необходимых для постановки и решения проблем управления персоналом, ознакомление студентов с основными технологиями управления развитием персонала в соответствии с миссией и стратегией развития организации.

Задачи дисциплины:

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

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

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

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач	Знать: организационные и управленческие теории для решения профессиональных задач; социологические и психологические теории для решения профессиональных задач
		Уметь: применять на практике организационные и управленческие теории при решении профессиональных задач; применять на практике социологические и психологические теории при решении профессиональных задач
		Владеть: навыками анализа управленческой ситуации, выявления проблем и поиска путей их решения
	ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере	Знать: технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере
		Уметь: применять на практике технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере
		Владеть: навыками оценки научных данных в профессиональной сфере; навыками оценки эмпирических данных в профессиональной сфере

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Методологические основы управления персоналом организации.

Раздел 2. Современные проблемы работы с персоналом организации.

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

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование компетенции применять и генерировать инновации в управлении персоналом.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся инновационное мышление применительно к области профессиональной деятельности;

– сформировать у обучающихся способность применять инновации в управлении персоналом.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач	Знать: основные понятия инноватики; сущность и типы инноваций
		Уметь: применять технологии инновационного развития; применять инновационные подходы и инструменты в сфере управления персоналом
		Владеть: способностью генерировать инновации (технологические, продуктовые, организационные) для решения профессиональных задач
	ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере	Знать: теоретические принципы и способы генерации инноваций; передовые практики применения инноваций в управлении персоналом
		Уметь: применять инструменты оценки эффективности инновационной деятельности
		Владеть: способностью управления инновационной деятельностью в управлении персоналом

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Инновации.

Раздел 2. Инновационная деятельность.

Раздел 3. Инновации в профессиональной деятельности.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.13 Социально-экономическая эффективность управления персоналом

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

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

– сформировать знания, навыки и умения, необходимые для профессиональной деятельности в сфере управления персоналом для обеспечения высокого уровня его (управления) социально-экономической эффективности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 Применяет инструменты поиска и систематизации информации	Знать: основы экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий; основополагающие положения права; методологию управления персоналом в условиях рыночной экономики; методы расчётов экономических показателей в целях планирования, оценки и контроля деятельности организации; основы анализа и оценки кадрового потенциала и человеческого капитала
		Уметь: систематизировать и анализировать информацию, необходимую для решения задач управления персоналом; анализировать и оценивать кадровый потенциал, человеческий капитал организации; выполнять расчёты значений экономических показателей; выполнять комплексный управленческий анализ деятельности организации; оценивать эффективность деятельности организации, в частности, управления персоналом
		Владеть: навыками интерпретации информации, необходимой для управления персоналом в системе управления организации для обеспечения социально-экономической эффективности; методикой расчёта плановых показателей деятельности организации; методами количественной оценки кадрового потенциала и человеческого капитала организации; методологией комплексного управленческого анализа; средствами комплексной оценки эффективности деятельности организации, в частности, социально-экономической эффективности управления персоналом

	ОПК-2.2 Применяет инструменты обработки и анализа информации в профессиональной сфере	Знать: основы построения и функционирования информационных систем поддержки управления человеческими ресурсами; возможности современных информационных технологий по повышению эффективности управления персоналом; методы анализа кадровых показателей
		Уметь: работать с информационными системами и базами данных по управлению человеческими ресурсами, выполнять расчеты кадровых показателей; комплексно анализировать формирование, использование и развитие кадрового потенциала организации
		Владеть: навыками использования информационных технологий для решения задач управления персоналом; методами расчета и анализа кадровых показателей
ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1 Использует технологии стратегического управления персоналом организации	Знать: основы стратегического управления и, в частности, стратегического кадрового менеджмента; технологии стратегического управления персоналом
		Уметь: анализировать информацию для подготовки, принятия и реализации стратегических управленческих решений; определять методы решения экономических задач в зависимости от характеристик управленческой ситуации; планировать кадровые показатели
		Владеть: методологией стратегического управления персоналом; навыками обоснования применяемых методов, способов и инструментов управления персоналом; методами принятия решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем
	ОПК-3.2 Рассчитывает социально-экономическую эффективность управленческих решений	Знать: основы социально-экономической эффективности управления персоналом; состав показателей социально-экономической эффективности управления персоналом и методы их расчета
		Уметь: рассчитывать значения показателей социально-экономической эффективности управленческих решений в сфере управления персоналом
		Владеть: методами расчёта социально-экономической эффективности управленческих решений в сфере управления персоналом

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

4 Содержание дисциплины

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

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

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.14 Социально-психологические основы управления персоналом

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

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

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

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
<p>ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач</p>	<p>Знать: основные понятия общей и социальной психологии, социологии и психологии труда; современные технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик персонала; социальные и психологические основы принятия управленческих решений</p>
		<p>Уметь: определять ресурсы, выбор средств и методов проведения оценки персонала; применять в практической деятельности социально-психологические методики для организационной диагностики при решении профессиональных задач; диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; использовать социально-психологические механизмы управления групповыми явлениями и процессам</p>
		<p>Владеть: навыками определения ресурсов, выбора средств и методов проведения оценки персонала, необходимой для принятия управленческих решений; навыками подготовки предложений по совершенствованию подсистем системы управления персоналом на основе данных, полученных по итогам проведенного социально-психологического исследования; навыками использования различных социологических и психологических</p>

		<p>методик, применяемых для анализа деятельности руководителей по укреплению социально-психологического единства (сплоченности) коллектива и для выявления социальных и психологических ресурсов эффективного управления</p>
	<p>ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере</p>	<p>Знать: основные методы сбора, обработки и анализа социальной информации для изучения актуальных проблем в развитии кадрового потенциала организации; принципы разработки программы социально-психологических исследований в сфере управления персоналом и организации их выполнения; психологические методики определения эффективности руководителя; локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оценки персонала</p> <p>Уметь: применять количественные и качественные социологические методы в анализе системы управления персоналом; анализировать информацию вторичных социологических данных и обосновывать способы их использования для подготовки аналитических решений, и экспертных заключений, применяемых в прогнозировании развития системы управления персоналом; применять технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере</p> <p>Владеть: навыками планирования, организации и проведения социально-психологического исследования в организации; навыками самостоятельного проведения прикладного социологического исследования и обработки полученного материала в организации; навыками изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития</p>

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Оценочные технологии в системе управления персоналом.

Раздел 2. Роль оценки в управленческой и проектной деятельности.

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

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– создание комплексного видения современных проблем управления человеческими ресурсами с точки зрения стратегического подхода.

Задачи дисциплины:

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

2 Требования к результатам освоения дисциплины

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

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Разработка системы стратегического управления персоналом организации.

Раздел 2. Реализация системы стратегического управления персоналом.

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

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– создание комплексного видения современных проблем управления человеческими ресурсами с точки зрения стратегического подхода.

Задачи дисциплины:

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

2 Требования к результатам освоения дисциплины

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

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Разработка системы стратегического управления персоналом организации.

Раздел 2. Технология HR-стратегирования.

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

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

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

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

2 Требования к результатам освоения дисциплины

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

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

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Бизнес-процессы.

Раздел 2. Документационное обеспечение HR-процессов.

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

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания об основах стандартизации, документооборота и документационного сопровождения кадровых процессов в организации;

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

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

2 Требования к результатам освоения дисциплины

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

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

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы кадрового делопроизводства.

Раздел 2. Документационное обеспечение HR-процессов.

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.03.01 Теория и практика кадровой политики организации**

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование компетенции разработки и осуществления кадровой политики организации.

Задачи дисциплины:

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

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

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

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2.1. Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность	Знать: стратегические цели в управлении персоналом при разработке кадровой политики организации; методы анализа количественного и качественного состава персонала; комплекс внешних и внутренних факторов, обуславливающих кадровую политику организации
		Уметь: анализировать успешные корпоративные практики по кадровой политике при организации стратегического управления персоналом организации; разрабатывать корпоративную кадровую политику; оценивать степень успешности проводимой кадровой политики
		Владеть: навыками выбора типа и постановки целей кадровой политики организации; навыками разработки планов, программ, процедур и технологий в контексте кадровой политики; навыками аудита и контроллинга в области реализации кадровой политики
	ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации	Знать: взаимодействие организационного проектирования с кадровой политикой организации; внешние и внутренние связи кадровой политики с управлением социальным развитием организации; методы анализа социальных программ и определения их эффективности
		Уметь: корректировать кадровую политику с учетом целей социального развития организации, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала; создавать и описывать структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц в процессе организационного проектирования; организовывать и проводить мероприятия с персоналом в соответствии с целями социального развития организации
		Владеть: навыками организационного проектирования с учетом положений действующей кадровой политики; навыками разработки корпоративных социальных программ; навыками

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Формирование кадровой политики.

Раздел 2. Реализация кадровой политики.

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.03.02 HR-методология**

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

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

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

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2.1. Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность	Знать: стратегические цели в управлении персоналом при разработке HR-методологии; методы анализа количественного и качественного состава персонала; комплекс внешних и внутренних факторов, обуславливающих выбор или разработку HR-методологии в организации
		Уметь: анализировать успешные корпоративные практические HR-методологии при организации стратегического управления персоналом организации; разрабатывать корпоративную HR-методологию; оценивать степень успешности HR-методологии
		Владеть: навыками выбора типа и направлений HR-методологии; навыками разработки планов, программ, процедур и технологий в контексте HR-методологии; навыками аудита и контроллинга в области реализации HR-методологии
	ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации	Знать: взаимодействие организационного проектирования с HR-методологией; внешние и внутренние связи HR-методологии с управлением социальным развитием организации; методы анализа социальных программ и определения их эффективности
		Уметь: корректировать HR-методологию с учетом целей социального развития организации, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала; создавать и описывать структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц в процессе организационного проектирования; организовывать и проводить мероприятия с персоналом в соответствие с целями социального развития организации
		Владеть: навыками организационного проектирования с учетом положений действующей HR-методологии; навыками разработки корпоративных социальных программ; навыками управления и контроля социального развития организации

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретическая HR-методологии.

Раздел 2. Практическая HR-методологии.

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.04.01 Управление социальным развитием организации**

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

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

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

2 Требования к результатам освоения дисциплины

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

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Социальное развитие организации.

Раздел 2. Методическое обеспечение социального управления.

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

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

– сформировать у обучающихся умения проектирования и документного сопровождения процесса социального развития персонала в организации;

– сформировать у обучающихся практические навыки оценки эффективности процесса социального развития персонала в организации.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

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

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

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Социальное развитие организации.

Раздел 2. Методическое обеспечение социального управления.

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

1 Цели и задачи прохождения практики

Цель прохождения практики:

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

Задачи практики:

– индуцировать у обучающихся способность к управленческим решениям на основе оценки их социально-экономической эффективности;

– сформировать у обучающихся способность применять подходы, технологии, методы стратегического управления персоналом.

2 Требования к результатам прохождения практики

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.2 Содержательно интерпретирует кейсы, основанные на практическом применении фундаментальных экономических теорий, адаптирует их к решению задач практической и исследовательской деятельности	Знать: основы экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права применительно к профессиональной деятельности; современные проблемы в корпоративном и функциональном управлении организацией
		Уметь: применять организационно-методическую, социально-экономическую, нормативно-техническую, законодательную и др. базу для решения проблем по выбранной теме магистерской диссертации; обобщать отечественный и зарубежный опыт в решении проблем профессиональной деятельности применительно к теме магистерской диссертации
		Владеть: способностью классифицировать подходы, теории в исследовании проблем управления персоналом в соответствии с темой магистерской диссертации; систематизировать собранный материал в соответствии с темой магистерского исследования и самостоятельно делать теоретические выводы
ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1 Использует технологии стратегического управления персоналом организации	Знать: место системы управления персоналом в корпоративном управлении
		Уметь: применять технологии управления персоналом
	ОПК-3.2 Рассчитывает социально-экономическую	Знать: сущность социально-экономической эффективности

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

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

4 Содержание практики

Этап 1. Подготовительный этап.

Этап 2. Основной этап.

Этап 3. Заключительный этап.

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

1 Цели и задачи прохождения практики

Цель прохождения практики:

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

Задачи практики:

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

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

– сформировать готовность демонстрировать результаты исследований.

2 Требования к результатам прохождения практики

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.3 Использует информационно-коммуникационные технологии для поиска, обработки и представления информации	Знать: профессиональные базы и справочные системы, используемые в управлении персоналом
		Уметь: проводить собственное исследование по проблемной ситуации с использованием ИКТ
		Владеть: способностью применять продвинутые методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации в области стратегического управления персоналом
	УК-4.4 Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на публичных мероприятиях	Знать: нормы и правила, регламентирующие исследовательскую деятельность и оформление её результатов
Уметь: применять нормы и правила для оформления и представления результатов научно-практической деятельности при исследовании проблем управления персоналом организации		
Владеть: способностью разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом, организацию их выполнения и публичного представления результатов		
ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1 Использует технологии стратегического управления персоналом организации	Знать: место системы управления персоналом в корпоративном управлении
		Уметь: применять технологии управления персоналом
		Владеть: способностью принимать оптимальные управленческие решения с точки зрения кадровой стратегии организации

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

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

4 Содержание практики

Этап 1. Подготовительный этап.

Этап 2. Основной этап.

Этап 3. Заключительный этап.

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

1 Цели и задачи прохождения практики

Цель прохождения практики:

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

Задачи практики:

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

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

2 Требования к результатам прохождения практики

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

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

4 Содержание практики

Этап 1. Подготовительный этап.

Этап 2. Основной этап.

Этап 3. Заключительный этап.

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

1 Цели и задачи прохождения практики

Цель прохождения практики:

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

Задачи практики:

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

2 Требования к результатам прохождения практики

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1 Использует технологии организационного проектирования и управления изменениями	Знать: теорию управления изменениями
		Уметь: применять технологии организационного проектирования
		Владеть: способностью проектировать оптимальные организационные изменения
	ОПК-4.2 Способен управлять проектами и процессами в кадровом менеджменте	Знать: основы управления проектами; сущность процессного подхода
		Уметь: применять инструменты проектного и процессного подходов
		Владеть: способностью оценивать управленческие решения и проекты с точки зрения их социально-экономической эффективности
ПК-2.1. Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность	Знать: место системы управления персоналом в корпоративном управлении; основы стратегического управления персоналом
		Уметь: применять инструменты социального и экономического анализа в управлении персоналом
		Владеть: способностью оценивать управленческие решения с точки зрения их социально-экономической эффективности
	ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации	Знать: сущность социального развития организации
		Уметь: применять технологии социального развития персонала
		Владеть: способностью разрабатывать систему стратегического и социального управления персоналом организации

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

4 Содержание практики

Этап 1. Подготовительный этап.

Этап 2. Основной этап.

Этап 3. Заключительный этап.

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

1 Цели и задачи прохождения практики

Цель прохождения практики:

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

Задачи практики:

- сформировать способность принимать управленческие решения на основе теоретических знаний и научно-практических навыков управления персоналом;
- разрабатывать программы и документы по стратегическому управлению персоналом организации, применяя комплексную оценку их социально-экономической эффективности;
- получить опыт профессиональной деятельности HR-стратегирования.

2 Требования к результатам прохождения практики

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2.1. Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность	Знать: место системы управления персоналом в корпоративном управлении; основы стратегического управления персоналом
		Уметь: применять инструменты социального и экономического анализа в управлении персоналом
		Владеть: способностью оценивать управленческие решения с точки зрения их социально-экономической эффективности
	ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации	Знать: сущность социального развития организации
		Уметь: применять технологии социального развития персонала
		Владеть: способностью разрабатывать систему стратегического и социального управления персоналом организации
ПК-2.2. Способен реализовывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.2.1 Внедряет HR- политику, планы, программы для реализации стратегических целей организации и управляет их эффективностью	Знать: категории «HR-политика», «HR-программа», «HR-план», «HR-проект», потенциал организации и его составляющие; сущность стратегического планирования, стратегического анализа и управления
		Уметь: применять инструменты стратегического менеджмента
		Владеть: способностью HR-стратегирования
	ПК-2.2.2 Выстраивает организационную структуру с учетом плановой потребности в персонале, управляет развитием и социально-экономической эффективностью организации	Знать: типы организационных структур и их функциональную сущность
		Уметь: моделировать внедрение системы стратегического управления
		Владеть: способностью применять инструменты социального и экономического анализа при организационном проектировании
ПК-2.3. Способен администрировать процессы		Знать: сущность процессного управления; виды менеджмента (по

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

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

4 Содержание практики

Этап 1. Подготовительный этап.

Этап 2. Основной этап.

Этап 3. Заключительный этап.

**Аннотация программы
Б3 Государственная итоговая аттестация**

1 В программу государственной итоговой аттестации входят:

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

Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы.

2 Цели и задачи государственной итоговой аттестации

Цели государственной итоговой аттестации:

—
—
—

Задачи государственной итоговой аттестации:

—
—

3 Требования к результатам прохождения государственной итоговой аттестации

Перечень компетенций, выносимых на выполнение выпускной квалификационной работы:

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

Самоорганизация и саморазвитие	УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания
		УК-6.2 Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и самообучения

Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения		
Категория общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
Категория отсутствует	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
Категория отсутствует	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
Категория отсутствует	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
Категория отсутствует	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
Категория отсутствует	ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Использует информационные и цифровые технологии в управлении персоналом
		ОПК-5.2 Генерирует идеи по применению инновационных технологий в профессиональной деятельности

Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения				
Задача профессиональной деятельности	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ПС, анализ опыта)
Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий				
<p>– разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;</p> <p>– разработка эффективной системы стратегического управления персоналом организации;</p> <p>– разработка кадровой политики и инструментов ее реализации;</p> <p>– управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими функции по управлению кадрами и трудовыми отношениями);</p> <p>– оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.</p>	<p>- система стратегического управления персоналом организации;</p> <p>- корпоративная культура и социальная политика;</p> <p>- системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала;</p> <p>- документационное и организационное сопровождение процессов стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений.</p>	ПК-2.1. Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	<p>ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность</p>	ПС
		ПК-2.1.2. Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации	ПС	
		ПК-2.2. Способен реализовывать систему стратегического управления персоналом организации	<p>ПК-2.2.1 Внедряет HR-политику, планы, программы для реализации стратегических целей организации и управляет их эффективностью</p>	ПС
		ПК-2.2.2 Выстраивает организационную структуру с учетом плановой потребности в персонале, управляет развитием и социально-экономической эффективностью организации	ПС	
		ПК-2.3. Способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому управлению персоналом организации	<p>ПК-2.3.1 Контролирует и анализирует процессы социального и бизнес-управления организацией</p>	ПС
		ПК-2.3.2 Осуществляет документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	ПС	

Перечень компетенций, выносимых на защиту выпускных квалификационных работ:

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

Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения		
Категория общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
Категория отсутствует	ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать	ОПК-1.1 Знает основы фундаментальной экономической науки, генезис ключевых экономических теорий и передовые кейсы в области их практического применения

	существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.2 Содержательно интерпретирует кейсы, основанные на практическом применении фундаментальных экономических теорий, адаптирует их к решению задач практической и исследовательской деятельности 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
Категория отсутствует	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
Категория отсутствует	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
Категория отсутствует	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
Категория отсутствует	ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Использует информационные и цифровые технологии в управлении персоналом ОПК-5.2 Генерирует идеи по применению инновационных технологий в профессиональной деятельности

Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Задача профессиональной деятельности	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ПС, анализ опыта)
Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий				
– разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию; – разработка эффективной системы стратегического управления	- система стратегического управления персоналом организации; - корпоративная культура и социальная политика; - системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала;	ПК-2.1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность	ПС
			ПК-2.1.2 Осуществляет	ПС

<p>персоналом организации; – разработка кадровой политики и инструментов ее реализации; – управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими функции по управлению кадрами и трудовыми отношениями); – оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.</p>	<p>- документационное и организационное сопровождение процессов стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений.</p>		<p>организационное проектирование и управление социальным развитием организации</p>	
		<p>ПК-2.2 Способен реализовывать систему стратегического управления персоналом организации</p>	<p>ПК-2.2.1 Внедряет HR-политику, планы, программы для реализации стратегических целей организации и управляет их эффективностью</p>	<p>ПС</p>
			<p>ПК-2.2.2 Выстраивает организационную структуру с учетом плановой потребности в персонале, управляет развитием и социально-экономической эффективностью организации</p>	<p>ПС</p>
		<p>ПК-2.3 Способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому управлению персоналом организации</p>	<p>ПК-2.3.1 Контролирует и анализирует процессы социального и бизнес-управления организацией</p>	<p>ПС</p>
			<p>ПК-2.3.2 Осуществляет документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений</p>	<p>ПС</p>

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

5 Содержание государственной итоговой аттестации

Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы: изучение литературы по проблеме, определение целей, задач и методов исследования; - непосредственная разработка проблемы (темы): теоретические и прикладные исследования; - обобщение и оценка полученных результатов исследования, их обоснование; - предварительное представление результатов исследования на заседании выпускающей кафедры (т.н. предзащита); - проверка текста ВКР на объем заимствования; - оформление ВКР и материалов для процедуры защиты; - написание отзыва руководителем ВКР и рецензии лицом из состава рецензентов; - ознакомление обучающегося с отзывом и рецензией.

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

Процедура оценивания результатов защиты ВКР состоит из следующих этапов: Оценка уровня сформированности компетенций по результатам теоретического обучения

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

Аннотация рабочей программы дисциплины ФТД.01 Логика

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

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

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию, определяет причины её возникновения и осуществляет её декомпозицию на отдельные задачи	Знать: законы и основные теоретические положения логики как науки, методы и приёмы философского анализа проблем и явлений; характеристику чувственных логических форм познавательного процесса
		Уметь: использовать основные принципы логического мышления в учебной, научной и профессиональной деятельности, деловом общении; распознавать типичные логические ошибки, анализировать социально значимые проблемы и процессы
		Владеть: приемами анализа, синтеза, обобщения, классификации и выявления причинно-следственных связей в процессе сбора информации; навыками логического мышления для выработки системного взгляда на проблемы профессиональной деятельности

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Логика как наука.

Раздел 2. Понятие.

Раздел 3. Суждение и умозаключение.

Раздел 4. Законы логики.

Раздел 5. Логические основы аргументации.

Раздел 6. Гипотеза. Версия.

Аннотация рабочей программы дисциплины ФТД.02 Конфликтология

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

- сформировать у обучающихся навыки системного подхода к феномену конфликта, его структуре, динамике и оценке функциональных последствий;
- освоить основные способы анализа межкультурных конфликтов и приемы их разрешения.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур	Знать: объект, предмет и функции конфликтологии; причины и условия возникновения межкультурных конфликтов и их типологию
		Уметь: оценивать межкультурные взаимодействия и возникающие здесь конфликтные ситуации; анализировать процессы протекания межкультурного конфликта
		Владеть: навыками выяснения конфликтной ситуации в общественной и производственной жизни
	УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур	Знать: основные структурные модели социальных конфликтов и способы разрешения межкультурных конфликтов; принципы медиации; правила проведения переговоров в условиях конфликта культур
		Уметь: интерпретировать поступки субъектов конфликтного взаимодействия; использовать научную и методическую литературу при анализе конфликтных ситуаций и поиске путей сглаживания межкультурных противоречий
		Владеть: приемами разрешения межкультурных конфликтов; способностью осуществлять практические мероприятия по управлению конфликтами в организации

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

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Конфликтология как область знания.

Раздел 2. Типы и формы конфликтного взаимодействия.

Раздел 3. Управление конфликтом.