ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

**Красноярский институт железнодорожного транспорта**

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения

высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»

(КрИЖТ ИрГУПС)

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

**АННОТАЦИИ РАБОЧИХ ПРОГРАММ**

**ДИСЦИПЛИН И ПРАКТИК**

**ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ**

**ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ**

38.04.03 Управление персоналом

**ПРОФИЛЬ**

Стратегическое управление персоналом

Квалификация выпускника – магистр

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

Год начала подготовки – 2023

Общая трудоемкость – 120 з.е.

Выпускающая кафедра – Управление персоналом

КРАСНОЯРСК 2023

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

**Б1.О.01 Критическое мышление**

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цели преподавания дисциплины:

– выработка у обучающихся рационального, проблемно-ориентированного, критического мышления,

– формирование общеметодологических оснований познавательной и профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

– овладение навыками логически правильного и познавательно продуктивного мышления.

– умение воспринимать и оценивать получаемую информацию с точки зрения ее точности и достоверности, строить логически корректную и убедительную собственную аргументацию.

– способность к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических проблем.

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Код и наименование**  **компетенции** | **Код и наименование индикатора**  **достижения компетенции** | **Планируемые результаты обучения** |
| УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий | УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию, определяет причины ее возникновения и осуществляет её декомпозицию на отдельные задачи | **Знать:**  – законы и принципы правильного мышления,  – критерии логической правильности и достоверности информации,  – методы критического анализа проблемных ситуаций.  **Уметь:**  – анализировать информацию с позиции ее логической правильности и обоснованности,  – определять причины возникновения проблемных ситуаций.  – вырабатывать стратегию действий и логику принятия решений.  **Владеть:**  – приемами логического анализа высказываний и построения доказательного рассуждения,  – применять методы и приемы критического мышления в профессиональной теоретической и практической деятельности. |
| УК-1.2 Вырабатывает стратегию достижения поставленной цели |

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

**4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Критическое мышление: основные проблемы и понятия.

Раздел 2. Логические основы мышления.

Раздел 3. Принятие решений.

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

**Б1.О.02 Основы научных исследований**

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

- освоение теоретических предпосылок и нормативных положении, регламентирующих исследовательскую деятельность;

- формирование практических навыков проведения научно-исследовательской работы;

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

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

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

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

**4 Содержание дисциплины.**

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

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

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

**Б1.О.03 Лидерство и командообразование**

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания в области командной работы и развития лидерских качеств;

– сформировать у обучающихся умения в области выбора подходов и методов к осуществлению командной работы и развития лидерских качеств;

– сформировать у обучающихся навыки командной работы и проявления лидерских качеств.

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

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

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

**4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Лидерство.

Раздел 2. Командообразование

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

**Б1.О.04 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**:  - основные особенности научного и делового дискурса;  - базовую лексику, представляющую нейтральный научный стиль, а также основную терминологию своей специальности;  - лексико-грамматические конструкции в описании графиков, таблиц, схем;  - этапы реферирования и аннотирования научных и медийных текстов.  **Уметь**:  - воспринимать на слух и понимать основное содержание аутентичных публицистических (медийных) и прагматических аудиотекстов, относящихся к сфере профессиональной деятельности;  - понимать содержание публицистических, научно-популярных и научных текстов, блогов/веб-сайтов по профессиональной тематике;  - выделять значимую/запрашиваемую информацию из прагматических текстов справочно-информационного характера;  - использовать толковые и двуязычные словари и другую справочную литературу для решения переводческих задач; иметь представление об основных принципах и приемах перевода научных и научно-популярных текстов отраслевой тематики;  - продуцировать монологические и диалогические высказывания на профессиональные и научные темы, высказывать свое мнение о прочитанном (услышанном), делать сообщения, выстраивать монолог-описание на основе нелинейных текстов (графики, схемы, таблицы);  - продуцировать письменные высказывания профессионального характера в соответствии с коммуникативной задачей и принятым форматом; вести запись основных мыслей и фактов (из аудиотекстов и текстов для чтения), а также запись тезисов устного выступления/письменного доклада по изучаемой проблематике;  - выполнять письменные проектные задания (оформление презентаций, докладов, рефератов статей и аннотаций).  **Владеть**:  - иностранным языком в объеме, необходимом для получения информации из зарубежных источников;  - навыками поискового, ознакомительного и изучающего чтения научной и научно-популярной литературы профессиональной тематики;  - навыками устного и письменного выражения собственной точки зрения с элементами аргументации;  - навыками публичного представления и обсуждения результатов научного исследования;  - основными приемами реферирования и аннотирования, навыками презентации сообщения на иностранном языке. |
| 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. |

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

**4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Профессионально-ориентированный перевод

Раздел 2. Реферирование научных статей

Раздел 3. Профессиональная и деловая коммуникация.

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

**Б1.О.05 Межкультурная коммуникация**

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цели преподавания дисциплины:

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

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

Задачи дисциплины:

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

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

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

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

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

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

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

**4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Теоретические основы изучения межкультурной коммуникации.

Раздел 2. Технологии оптимизации межкультурного взаимодействия.

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

**Б1.О.06 Управленческая экономика**

**1 Цели и задачи дисциплины**

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

Задачи дисциплины:

- определение экономики управления и объяснение её связи с микроэкономикой и другими близкими областями, такими как финансы, маркетинг и статистика;

- знание и формирование основных типов решений, которые должны принимать менеджеры применительно к распределению ресурсов компании;

- изучение множества конкретных примеров того, как изменения, связанные с покупателями, конкуренцией и технологией, могут повлиять на способность компании приносить приемлемую прибыль на инвестированный капитал своих владельцев;

- выработка умения сопоставлять современные экономические проблемы с точки зрения страны и с точки зрения компании.

- развитие навыков исследовательской деятельности.

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Код и наименование**  **компетенции** | **Код и наименование индикатора**  **достижения компетенции** | **Планируемые результаты обучения** |
| ОПК-1  Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления | ОПК-1.1 Знает основы фундаментальной экономической науки, генезис ключевых экономических теорий и передовые кейсы в области их практического применения | **Знать:**  **–** основные результаты новейших исследований по проблемам экономики и менеджмента  – модели поведения экономических агентов и рынков  – сущность и структуру предпринимательской деятельности  – современные теории и концепции поведения на различных уровнях организации  – основные информационные технологии управления бизнес-процессами  **Уметь:**  – управлять развитием организации  – выявлять перспективные направления научных исследований, обосновывать актуальность научных исследований, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы, проводить эмпирические и прикладные исследования  – обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные  – проводить количественное прогнозирование и моделирование управление бизнес-процессами  **Владеть:**  – навыками самостоятельной научной и исследовательской работы  – навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений  – методами исследования микро- и макросреды организации  – информационными технологиями для прогнозирования и управления бизнес-процессами |
| ОПК-1.2 Содержательно интерпретирует кейсы, основанные на практическом применении фундаментальных экономических теорий, адаптирует их к решению задач практической и исследовательской деятельности |

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

**4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Основные закономерности развития современной экономики

Раздел 2. Государственное регулирование экономики и глобализация

Раздел 3. Фирма и основные принципы принятия оптимального решения

Раздел 4. Общие принципы поведения экономических агентов в условиях рынка

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

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

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

- освоение организационных моделей и моделей организации;

- освоение практических навыков диагностики организационных проблем;

- развитие способности к использованию современных практик управления организациями на основе знаний об организационном проектировании.

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Код и наименование**  **компетенции** | **Код и наименование индикатора**  **достижения компетенции** | **Планируемые результаты обучения** |
| ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях | ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач | **Знать:**  – типологию организационных моделей и моделей организаций  – элементы и этапы организационного проектирования  **Уметь:**  – анализировать организационные модели  – проводить диагностику организационных проблем и возможностей орг.изменений.  **Владеть:**  – методами организационного проектирования;  – методами сбора информации об организации |
| ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере |
| ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации | ОПК-4.1 Использует технологии организационного проектирования и управления изменениями | **Знать:**  – методику организационного проектирования  – методики управления изменениями  **Уметь:**  – описывать этапы организационного проектирования  – проводить диагностику организационного развития и стратегий проведения организационных изменений.  **Владеть:**  – методами организационного развития и стратегии проведения организационных изменений  – способностью создавать проекты развития организации в области кадрового менеджмента |
| ОПК-4.2 Способен управлять проектами и процессами в кадровом менеджменте |

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

**4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Организационные модели и модели организаций.

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

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

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

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цели преподавания дисциплины:

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

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

Задачи дисциплины:

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

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

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

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Код и**  **наименование**  **компетенции** | **Код и наименование индикатора достижения компетенции** | **Планируемые результаты обучения** |
| ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и 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 нормативные правовые акты трудового законодательства;  - основные институты трудового права, механизмы их функционирования; |
| **Уметь:**  - ориентироваться в системе трудового законодательства;  - оперировать понятиями и категориями трудового права;  - правильно составлять и оформлять юридические документы, используемые в сфере профессиональной деятельности; |
| **Владеть:**  - навыками использования юридической терминологии по вопросам трудового права в своей профессиональной деятельности;  - навыками организации и оформления найма, отбора, приема, текущей деловой активности, в том числе аттестации, высвобождения персонала;  - навыками составления и практического использования в своей профессиональной деятельности правовых документов. |
| ОПК-1.4  Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере | **Знать:**  - методы практического использования правовых норм трудового законодательства в будущей профессиональной деятельности; |
| **Уметь:**  - использовать нормы трудового права в профессиональной и общественной деятельности;  - толковать и применять нормы трудового права к конкретным жизненным ситуациям, юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства;  - принимать обоснованные решения и совершать юридические действия в точном соответствии с трудовым законодательством; |
| **Владеть:**  - навыками работы с источниками трудового права;  - навыками применения актов трудового законодательства;  - навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами будущей профессиональной деятельности. |

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

**4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Социальное партнерство в системе управления трудом.

Раздел 2. Правовые акты социального партнерства.

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

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

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

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

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

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Код и наименование**  **компетенции** | **Код и наименование индикатора**  **достижения компетенции** | **Планируемые результаты обучения** |
| ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач | ОПК-5.1 Использует информационные и цифровые технологии в управлении персоналом | **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 |

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

**4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Информационные и цифровые технологии в управлении персоналом.

Раздел 2. Практика применения информационных технологий в управлении персоналом.

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

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

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

- формирование знаний, навыков и умений, необходимых для профессиональной деятельности в качестве участников проектов в сфере кадрового менеджмента;

- ознакомление обучаемых с технологиями управления проектами.

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Код и наименование**  **компетенции** | **Код и наименование индикатора**  **достижения компетенции** | **Планируемые результаты обучения** |
| УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | УК-2.1 Участвует в формировании структуры (стадий и этапов) жизненного цикла изделия | **Знать:**  **–** современную методологию управления проектами;  -основные положения стандарта управления проектами PM BOОK;  -взаимосвязь между кадровой стратегией и проектами по развитию человеческого капитала организации;  – особенности управления проектами в кадровом менеджменте;  – состав задач управления проектом в сфере кадрового менеджмента на всех стадиях его(проекта) жизненного цикла  **Уметь:**  – определять значения всех основных параметров проекта с учётом их взаимосвязи;  -определять состав участников проекта и составлять матрицу ответственности;  -построить иерархическую структуру работ проекта;  – идентифицировать и описывать проектные риски и  составлять план управления проектными рисками;  -составлять календарные планы-графики проекта.  **Владеть:**  – навыками определения целей и содержания проекта;  – способностью выполнять расчёты количественных показателей проекта;  – навыками оценки проектных рисков для составления плана управления проектными х рисками;  -методикой оценки социально-экономической эффективности проектов в кадровом менеджменте |
| УК-2.2 Осуществляет эффективное управление проектом на всех этапах жизненного цикла для достижения конечного результата. |
| ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации | ОПК-4.1 Использует технологии организационного проектирования и управления изменениями | **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 применение проектного подхода;  – определять методы, способы и инструменты управления проектами в зависимости от характера организационных изменений;  – определять экономическую эффективность проведения организационных изменений в сфере управления персоналом.  **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. |
|  | ОПК-4.2 Способен управлять проектами и процессами в кадровом менеджменте |

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

**4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Технология управления проектами в системе кадрового менеджмента.

Раздел 2. Проектирование организационных изменений в кадровой деятельности.

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

**Б1.О.11 Современные проблемы управления персоналом**

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

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

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

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

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

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

**4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Актуальные проблемы теории и практики управления персоналом.

Раздел 2. Современные технологии кадрового менеджмента.

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

**Б1.О.12 Инновации в управлении персоналом**

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

– формирование компетенции применять и генерировать инновации в управлении персоналом.

Задачи дисциплины:

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

– сформировать у обучающихся способность применять инновации в управлении персоналом.

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

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

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

**4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Сущность и роль инноваций и инновационной деятельности.

Раздел 2. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами.

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

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

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

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

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

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Код и наименование**  **компетенции** | **Код и наименование индикатора**  **достижения компетенции** | **Планируемые результаты обучения** |
| ОПК-2 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях | 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 |
| 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;  - методы расчёта социально-экономической эффективности управленческих решений  **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;  -рассчитывать значения показателей социально-экономической эффективности управленческих решений  **Владеть:**  - методологией стратегического управления персоналом;  - навыками обоснования применяемых методов, способов и инструментов управления персоналом;  - методами принятия решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем.  - методами расчёта социально-экономическую эффективности управленческих решений. |
| ОПК-3.2 Рассчитывает социально-экономическую эффективность управленческих решений |

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

**4 Содержание дисциплины.**

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

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

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

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

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

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

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

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

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

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Код и наименование**  **компетенции** | **Код и наименование индикатора**  **достижения компетенции** | **Планируемые результаты обучения** |
| 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 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   **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 процессами **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 методик, применяемых для анализа деятельности руководителей по укреплению социально-психологического единства (сплоченности) коллектива и для выявления социальных и психологических ресурсов эффективного управления |
| ОПК-1.4  Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфер | **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   **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   **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 |

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

**4 Содержание дисциплины.**

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

Раздел 2. Психологические и социальные механизмы управления персоналом.

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

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

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

- осмыслить современные проблемы управления персоналом;

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

- выработать навыки всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития человеческих ресурсов организации;

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

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

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

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

**4 Содержание дисциплины**

Раздел 1. Стратегический подход к управлению персоналом в организации.

Раздел 2. Разработка системы стратегического управления персоналом организации.

Раздел 3. Реализация системы стратегического управления персоналом

Раздел 4. Построение организационных структур

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

**Б1.В.ДВ.01.02 HR-стратегирование**

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

- осмыслить современные проблемы управления персоналом;

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

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

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

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

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

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

**4 Содержание дисциплины.**

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

Раздел 2. Аналитический инструментарий стратегического управления HR-ресурсами.

Раздел 3. Оценка эффективности управления HR-ресурсами.

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

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

**Б1.В.ДВ.02.01 Администрирование HR-процессов**

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

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

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

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

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

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

**4 Содержание дисциплины.**

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

Раздел 2. Методика документирования бизнес-процессов.

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

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

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

**Б1.В.ДВ.02.02 Стандартизация и документационное обеспечение**

**управления персоналом**

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

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

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

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

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

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

**4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Управление документацией предприятия.

Раздел 2. Унификация и стандартизация документов по управлению персоналом.

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

Раздел 4. Инструментальные средства документационного обеспечения управления персоналом.

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

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

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

– формирование компетенции разработки и осуществления кадровой политики организации.

Задачи дисциплины:

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

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

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

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Код и наименование**  **компетенции** | **Код и наименование индикатора**  **достижения компетенции** | **Планируемые результаты обучения** |
| ПК-2.1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации | ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность | **Знать:**  – стратегические цели в управлении персоналом при разработке кадровой политики организации  – методы анализа количественного и качественного состава персонала  – комплекс внешних и внутренних факторов, обусловливающих 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 соответствие с целями социального развития организации  **Владеть**:  – навыками организационного проектирования с учетом положений действующей кадровой политики  – навыками разработки корпоративных социальных программ  – навыками управления и контроля социального развития организации |

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

**4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Формирование кадровой политики

Раздел 2. Реализация кадровой политики

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

**Б1.В.ДВ.03.02 HR-методология**

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

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

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

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Код и наименование**  **компетенции** | **Код и наименование индикатора**  **достижения компетенции** | **Планируемые результаты обучения** |
| 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, обусловливающих 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 5 зачетных единиц, 180 часов.

**4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Теоретическая HR-методологии

Раздел 2. Практическая HR-методологии

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

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

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Код и наименование**  **компетенции** | **Код и наименование индикатора**  **достижения компетенции** | **Планируемые результаты обучения** |
| ПК-2.1  Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации | ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность | **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   - 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:**   * анализировать и систематизировать информацию о различных социальных процессах в организации * определять критерии и уровни удовлетворенности персонала   - прогнозировать социально-экономическую эффективность предлагаемых программ по управлению процессом социального развития организации  **Владеть:**   * навыками проведения анализа социальной среды организации для принятия управленческих решений   - навыками внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом  – навыками изучения социальных процессов в организации и прогнозирования и корректировки возможных направлений их развития  - навыками прогнозирования социально-экономической эффективности предлагаемых программ по управлению процессом социального развития организации |
| ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации |

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

**4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Концептуальные аспекты управления социальным развитием организации.

Раздел 2. Методический инструментарий эффективного управления социальным развитием организации.

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

**Б1.В.ДВ.04.02 Социальное развитие персонала**

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

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

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

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Код и наименование**  **компетенции** | **Код и наименование индикатора**  **достижения компетенции** | **Планируемые результаты обучения** |
| ПК-2.1  Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации | ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность | **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   - 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   **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 |

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

**4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Концептуальные аспекты социального развития персонала

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

**Аннотация рабочей программы практики**

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

**1 Цели и задачи практики**

Цель прохождения практики:

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

Задачи практики:

– индуцировать у обучающихся способность к управленческих 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  - сущность социально-экономической эффективности  **Уметь:**  - применять технологии управления персоналом  - применять инструменты социального и экономического анализа в управлении персоналом организации  **Владеть:**  - способностью принимать оптимальные управленческие решения с точки зрения кадровой стратегии организации  - способностью оценивать управленческие решения с точки зрения их социально-экономической эффективности |
| ОПК-3.2 Рассчитывает социально-экономическую эффективность управленческих решений |

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

**4 Содержание практики**

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

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

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

**Аннотация рабочей программы практики**

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

**1 Цели и задачи практики**

Цель прохождения практики:

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

Задачи практики:

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

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

- сформировать готовность демонстрировать результаты исследований.

**2 Требования к результатам прохождения практики**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Код и наименование**  **компетенции** | **Код и наименование индикатора**  **достижения компетенции** | **Планируемые результаты обучения** |
| 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  - нормы и правила, регламентирующие исследовательскую деятельность и оформление её результатов  **Уметь:**  - проводить собственное исследование по проблемной ситуации с использованием ИКТ  - применять нормы и правила для оформления и представления результатов научно-практической деятельности при исследовании проблем управления персоналом организации  **Владеть:**  - способностью применять продвинутые методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации в области стратегического управления персоналом  - способностью разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом, организацию их выполнения и публичного представления результатов |
| УК-4.4 Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на публичных мероприятиях |
| 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:**  - категории «оперативное» и «стратегическое» управление персоналом  - сущность стратегий управления  - виды корпоративных и кадровых стратегий  **Уметь:**  - проводить анализ системы и технологий стратегического управления персоналом  - применять инструменты социального и экономического анализа  **Владеть:**  - способностью проводить стратегический анализ и моделировать развитие организации с учетом выбранной корпоративной и кадровой стратегии  - способностью анализировать социально-экономическую эффективность при исследовании проблем управления персоналом организации  - способностью разрабатывать программы научных исследований и разработок в сфере управления персоналом, организации их выполнения |
| ОПК-3.2 Рассчитывает социально-экономическую эффективность управленческих решений |

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

**4 Содержание практики**

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

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

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

**Аннотация рабочей программы практики**

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

**1 Цели и задачи практики**

Цель прохождения практики:

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

Задачи практики:

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

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

**2 Требования к результатам прохождения практики**

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

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

**4 Содержание практики.**

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

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

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

**Аннотация рабочей программы практики**

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

**1 Цели и задачи практики**

Цель прохождения практики:

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

Задачи практики:

– сформировать способность проектировать систему управления персоналом в организации с учетом социально-экономической эффективности;

– разрабатывать и обеспечивать реализацию кадровой стратегии.

**2 Требования к результатам прохождения практики**

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

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

**4 Содержание практики**

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

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

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

**Аннотация рабочей программы практики**

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

**1 Цели и задачи практики**

Цель прохождения практики:

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

Задачи практики:

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

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

– получить опыт профессиональной деятельности HR-стратегирования.

**2 Требования к результатам прохождения практики**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Код и наименование**  **компетенции** | **Код и наименование индикатора**  **достижения компетенции** | **Планируемые результаты обучения** |
| ПК-2.1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации | ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность | **Знать:**  - основы стратегического управления персоналом  - сущность социального развития организации и персонала  -понятия социальной и экономической эффективности управления  **Уметь:**  - применять технологии управления социальным развитием организации и персонала  - применять инструменты организационного проектирования  - определять социально-экономическую эффективность  **Владеть:**  - способностью осуществлять организационное проектирование  - управлять социальным развитием организации и персонала  - способностью разрабатывать систему стратегического управления персоналом, включая корпоративные политики, планы и программы по управлению персоналом организации и определять их экономическую эффективность |
| ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации |
| ПК-2.2 Способен реализовывать систему стратегического управления персоналом организации | ПК-2.2.1 Внедряет HR- политику, планы, программы для реализации стратегических целей организации и управляет их эффективностью | **Знать:**  - категории «HR-политика», «HR-программа», «HR-план», «HR-проект», потенциал организации и его составляющие  - сущность стратегического планирования, стратегического анализа и управления  - типы организационных структур и их функциональную сущность  **Уметь:**  - моделировать внедрение системы стратегического управления  - применять инструменты стратегического менеджмента  **Владеть:**  - способностью реализовывать HR-стратегирования  - способностью применять инструменты социального и экономического анализа при организационном проектировании |
| ПК-2.2.2 Выстраивает организационную структуру с учетом плановой потребности в персонале, управляет развитием и социально-экономической эффективностью организации |
| ПК-2.3 Способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому управлению персоналом организации | ПК-2.3.1 Контролирует и анализирует процессы социального и бизнес-управления организацией | **Знать:**  - сущность процессного управления  - виды менеджмента (по объекту управления, функциональной принадлежности), а также уровни стратегического управления  - основы и принципы документооборота  **Уметь:**  - анализировать бизнес-процессы  - применять инструменты документооборота организации  **Владеть:**  - способностью управлять бизнес-процессами  - способностью разрабатывать документы по стратегическому управлению персоналом |
| ПК-2.3.2 Осуществляет документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений |

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

**4 Содержание практики.**

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

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

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

**Аннотация программы**

**Б3 Государственная итоговая аттестация**

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

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

**2 Цели и задачи государственной итоговой аттестации**

Цели государственной итоговой аттестации:

|  |
| --- |
| – проверка теоретических знаний, практических умений и навыков обучающегося, а также способности их применения в профессиональной деятельности с учетом специфики и содержательного наполнения образовательной программы; |
| – оценка конечного результата проделанной обучающимся научно-исследовательской работы, свидетельствующей о полученной квалификации, приобретенном опыте работы, умении решать сложные задачи в области профессиональной деятельности, свободно ориентироваться в научной и специальной литературе, умении грамотно излагать свои мысли и выводы, а также передавать свои знания коллегам по профессиональной деятельности; |
| – проверка качества сформированности компетенций направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Стратегическое управление персоналом», определение уровня подготовки выпускника к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям ФГОС ВО. |

Задачи государственной итоговой аттестации:

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

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

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

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

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

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

Перечень компетенций, выносимых на защиту выпускной квалификационной работы:

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

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

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

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

**5 Содержание государственной итоговой аттестации**.

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

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

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

**ФТД.01 Логика**

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цель преподавания дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

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

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Код и наименование**  **компетенции** | **Код и наименование индикатора**  **достижения компетенции** | **Планируемые результаты обучения** |
| УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуацийна 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 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;  – 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 2 зачетных единицы, 72 часа.

**4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Основные теоретические положения логики как науки.

Раздел 2. Законы логики, основы аргументации.

**Аннотация рабочей программы дисциплины**

**ФТД.02 Конфликтология**

**1 Цели и задачи дисциплины**

Цели преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся теоретического мышления;

– изучение основных способов управления, предупреждения и разрешения конфликтов в сфере межкультурного взаимодействия.

Задачи дисциплины:

– формирование у обучающихся системного подхода к феномену конфликта, его структуре, динамике и функциональных последствиях;

– освоение обучающимися основных способов анализа межкультурных конфликтов и способов их разрешения.

**2 Требования к результатам освоения дисциплины**

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

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

**4 Содержание дисциплины.**

Раздел 1. Конфликтология как область знания.

Раздел 2. Теория управления конфликтом.