

## Аннотация рабочих программ дисциплин

### Б1.0.01 Коммуникативные технологии профессионального общения

Общая трудоемкость дисциплины 2 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия*

*УК-4.2 Владеет культурой письменного и устного оформления профессионально ориентированного научного текста на государственном языке РФ*

*УК-4.3 Умеет вести устные деловые переговоры в процессе профессионального взаимодействия на государственном языке РФ*

*УК-4.4 Аргументировано и конструктивно отстаивает свои позиции и идеи в академических и профессиональных дискуссиях на государственном языке РФ*

*УК-4.6 Выбирает на государственном языке коммуникативно приемлемые стратегии академического и профессионального общения*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: обязательная часть блока Б1.

#### **Цели и задачи учебной дисциплины:**

*Целью изучения учебной дисциплины является:*

– формирование теоретических и практических знаний о коммуникативных технологиях профессионального общения.

*Основными задачами учебной дисциплины являются:*

- формирование у обучающихся научных представлений о коммуникативных технологиях и специфике их применения в области профессионального общения;

- формирование у обучающихся умений и навыков выбора коммуникативно приемлемых стратегий академического и профессионального общения;

- формирование у обучающихся умений и навыков проведения деловых переговоров, бесед, совещаний, презентаций;

- формирование умений и навыков научных представлений о специфике оформления профессионально ориентированного научного текста на государственном языке РФ;

- выработка у обучающихся умений и навыков для аргументированного отстаивания своих позиций в академических и профессиональных дискуссиях на государственном языке РФ.

Форма промежуточной аттестации - зачет.

### Б1.0.02 Проектный менеджмент

Общая трудоемкость дисциплины 2 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла:*

*УК-2.1 Формулирует конкретную, специфичную, измеримую во времени и пространстве цель, а также определяет дорожную карту движения к цели, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений,*

*УК-2.2 Составляет иерархическую структуру работ, распределяет по задачам финансовые и трудовые ресурсы, использует актуальное ПО,*

*УК-2.3 Проектирует смету и бюджет проекта, определяет тип бизнес-модели проекта, использует гибридные модели монетизации проекта, оценивает жизнеспособность и эффективность результатов проекта,*

*УК-2.4 Составляет матрицу ответственности, матрицу коммуникаций проекта, расписание проекта,*

*УК-2.5 Использует гибкие технологии для реализации задач с изменяющимися во времени параметрами.*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: обязательная часть блока Б1.

#### **Цели и задачи учебной дисциплины:**

*Целями освоения учебной дисциплины являются:*

- получение знаний об актуальных методах управления проектами;

- обучение современным технологиям и инструментам проектного управления;

- расширение знаний и компетенций студентов по проблематике социального поведения, мышления роста, лидерства, саморазвития, управления развитием команды, бизнес-моделирования.

*Задачи учебной дисциплины:*

- изучение актуальных методов и инструментов проектного подхода: управление многоканальностью, интеграция в бизнес-среду, бизнес-моделирование;
  - привитие навыков работы с продуктом проекта, использования гибкого инструментария, гибридных моделей монетизации проекта.
  - усвоение обучающимися различных технологий управления проектами.
- Форма промежуточной аттестации – зачет с оценкой.

### **Б1.О.03 Современные теории и технологии развития личности**

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели*

*УК-3.1 Вырабатывает конструктивные стратегии и на их основе формирует команду, распределяет в ней роли для достижения поставленной цели.*

*УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды для достижения поставленной цели.*

*УК-3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении в команде на основе учета интересов всех сторон.*

*УК-3.4 Организует и руководит дискуссиями по заданной теме и обсуждением результатов работы команды с привлечением последователей и оппонентов разработанным идеям.*

*УК-3.5 Проявляет лидерские и командные качества, выбирает оптимальный стиль взаимодействия при организации и руководстве работой команды.*

*УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки*

*УК-6.1 Оценивает свои личностные ресурсы, оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания.*

*УК-6.2 Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяет реалистичные цели и приоритеты профессионального роста, способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям.*

*УК-6.3 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом задач саморазвития, накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.*

*УК-6.4 Реализует приоритеты собственной деятельности, в том числе в условиях повышенной сложности и неопределенности, корректируя планы и способы их выполнения с учетом имеющихся ресурсов.*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: учебная дисциплина «Современные теории и технологии развития личности» относится к обязательной части блока Б1.

#### **Цели и задачи учебной дисциплины**

*Целями освоения учебной дисциплины являются:*

- формирование у магистрантов систематизированных научных представлений, практических умений и компетенций в области современных теорий личности и технологий ее развития.

*Задачи учебной дисциплины:*

- усвоение магистрантами системы знаний об современных теориях личности и технологиях ее развития как области психологической науки, о прикладном характере этих знаний в области их будущей профессиональной деятельности;

- формирование у студентов умений, навыков и компетенций, направленных на развитие и саморазвитие личности профессионала;

- укрепление у обучающихся интереса к глубокому и детальному изучению современных теорий личности и технологий ее развития, практическому применению полученных знаний, умений и навыков в целях собственного развития, профессиональной самореализации и самосовершенствования.

Форма промежуточной аттестации – зачет.

#### **Б1.О.04 Разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия**

Общая трудоемкость дисциплины 2 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия*

*УК-5.1. Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии.*

*УК-5.2. Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп.*

*УК-5.3 Обеспечивает создание недискриминационной среды в процессе межкультурного взаимодействия*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: учебная дисциплина Разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия относится к обязательной части блока Б1.

##### **Цели и задачи учебной дисциплины**

*Целью освоения учебной дисциплины является:*

- выработать готовность к профессиональной коммуникации в условиях мультиэтнического общества и мультиэтнической культуры
- обеспечивать создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач

*Задачи учебной дисциплины:*

- дать представления о требованиях, предъявляемых современной культурой, к профессиональной деятельности
- познакомить магистрантов со спецификой межкультурного взаимодействия в условиях современного мультиэтнического и мультикультурного общества
- формировать понимание социокультурных традиций этнико-культурных групп современного общества и толерантное отношение к ним

Форма промежуточной аттестации – зачет.

#### **Б1.О.05 Профессиональное общение на иностранном языке**

Общая трудоемкость дисциплины 4 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия*

*УК-4.1 Выбирает на иностранном языке коммуникативно приемлемые стратегии академического и профессионального общения*

*УК-4.5 Владеет интегративными коммуникативными умениями в устной и письменной иноязычной речи в ситуациях академического и профессионального общения*

*УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия*

*УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии*

*УК-5.3 Обеспечивает создание недискриминационной среды в процессе межкультурного взаимодействия*

Место учебной дисциплины в структуре ООП: обязательная часть блока Б1.

##### **Цели и задачи учебной дисциплины:**

*Целями освоения учебной дисциплины являются:*

- повышение исходного уровня владения иностранным языком, развитие уровня иноязычной коммуникативной компетенции, достаточного для решения социально-коммуникативных задач в профессиональной сфере деятельности, для общения с зарубежными партнерами, а также для дальнейшего самообразования.

*Задачи учебной дисциплины:*

- развитие умений аудирования (восприятия звучащей монологической и диалогической речи), развитие умений говорения, развитие умений чтения и письма;

- развитие навыков публичной речи (сообщение, доклад, дискуссия), развитие навыков чтения специальной литературы с целью получения профессиональной информации, развитие умений реферирования, аннотирования и перевода по специальности, развитие основных навыков письма для подготовки научных публикаций по специальности и ведения переписки в профессиональной сфере, составление деловой и академической презентаций на иностранном языке.

Форма промежуточной аттестации: зачет, зачет с оценкой.

### **Б1.О.06 Теория и практика аргументации**

Общая трудоемкость дисциплины 2 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий*

*УК-1.1. Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации;*

*УК-1.2. Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников;*

*УК-1.3. Рассматривает возможные варианты решения задачи, оценивая достоинства и недостатки.*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: учебная дисциплина Теория и практика аргументации относится к обязательной части блока Б1.

#### **Цели и задачи учебной дисциплины**

*Цель изучения учебной дисциплины:*

- знакомство обучающихся с основными принципами и нормами аргументационного анализа речи;

- выработка умений грамотно вести дискуссию и диалог, распознавать уловки недобросовестных ораторов, понимать логические доводы другого и строить свою речь аргументировано и ясно.

*Основными задачами учебной дисциплины являются:*

- ознакомить обучающихся с современной теорией и практикой аргументации;

- сформировать представления об основных концепциях аргументации, основах прагматики, коммуникативной природе аргументативного дискурса и аргументативной природе речи, связи аргументации с логикой и риторикой;

- выработать навыки владения основными приемами и правилами анализа аргументативного дискурса;

- обучить ведению дискуссии.

Форма промежуточной аттестации – зачет с оценкой

### **Б1.О.07 Методология научных исследований**

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий*

*УК-1.2 Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников*

*ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач*

*ОПК-2.1 Использует современные методы сбора и обработки данных для решения профессиональных задач*

*ОПК-2.2 Проводит комплексный анализ данных при решении управленческих и исследовательских задач*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: обязательная часть блока Б1.

#### **Цели и задачи учебной дисциплины**

*Целью освоения учебной дисциплины является:*

- подготовка специалистов, владеющих знаниями об особенностях научного познания и логикой, способных вариативно анализировать проблемные ситуации, применяющих комплексный подход при решении научных и прикладных задач.

*Задачи учебной дисциплины:*

- формирование научного мышления при оценке событий и прогнозирования тенденций их развития;
- развитие способности комплексно применять продвинутое методы сбора, обработки необходимой информации и объективной оценки получаемых результатов;
- приобретение практических навыков при решении управленческих и исследовательских задач.

Форма промежуточной аттестации - зачет

### **Б1.0.08 Управление поведением и организационной идентичностью**

Общая трудоемкость дисциплины 5 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели*

*- УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды для достижения поставленной цели*

*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 Применяет знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач (часть индикатора)*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: обязательная часть блока Б1.

#### **Цели и задачи учебной дисциплины**

Целью освоения учебной дисциплины является:

- развитие представлений о поведении человека, группы и организации и их взаимном влиянии на результаты деятельности.

Задачи дисциплины:

- развитие представлений о подходах к руководству группой и командой для достижения поставленных целей;

- формирование умений использования организационной и управленческой теорий при решении профессиональных задач в сфере управления поведением и организационной идентичностью;

- развитие навыков организации работы коллектива с учетом интересов, особенностей поведения её членов.

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

### **Б1.0.09. Стратегический менеджмент персонала**

Общая трудоемкость дисциплины 4 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*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 Определяет основные стратегии, функциональные политики, реализует технологии управления персоналом в динамичной среде*

*ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации*

*ОПК-4.2 Определяет задачи и функции службы персонала, механизм взаимодействия с другими подразделениями организации*

*ОПК-4.3 Руководит процессной и проектной деятельностью в управлении персоналом*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: обязательная часть блока Б1.

#### **Цели и задачи учебной дисциплины:**

Целью освоения учебной дисциплины является

- познание и систематизация новых и углубление традиционных подходов к формированию стратегического персонал-менеджмента, продвижение теоретических знаний и практических навыков в его функциональных сферах в условиях динамичной среды бизнеса и рынка труда

Задачи учебной дисциплины:

- Продвижение теоретических знаний и практических навыков в области использования философии и концепции управления персоналом для разработки кадровой стратегии и согласования перспективных целей работодателя и работников
  - Владение знаниями и навыками выбора вида кадровой стратегии для реализации организационных задач и ее построение в конкретном хозяйствующем субъекте;
  - Формирование представлений об актуальном содержании стратегического менеджмента персонала и его реализации в кадровой политике в условиях многообразия и интернационализации бизнеса
  - Продвижение представления о компетентностном подходе и технологии обеспечения организации конкурентоспособным персоналом.
  - Знакомство с подходами повышения успешности работников с учетом опыта конкретных зарубежных и отечественных организаций
  - Знание подходов к формированию бренда работодателя, достижению в организации баланса работа-частная жизнь,
  - Развитие представления о трансформации моделей служб персонала (бизнес-партнерства) и умений их использования в условиях процессной и проектной работы
- Форма промежуточной аттестации - экзамен.

#### **Б1.О.10 Нормативно-правовое обеспечение управления персоналом**

Общая трудоемкость дисциплины 4 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*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 Использует нормативно-правовые и иные акты, регулирующие сферу трудовых отношений при решении профессиональных задач*

*ПК-1 Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения*

*ПК-1.3 Разрабатывает и моделирует процедуры управления персоналом на основе выстраивания внешних и внутренних коммуникаций с учётом правовых норм и этики делового общения*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: обязательная блока Б1.

**Цели и задачи учебной дисциплины:**

*Целями освоения учебной дисциплины являются:*

- овладение теоретическими основами трудового права как отрасли российского права;
- получение практических навыков в области применения трудового законодательства Российской Федерации.

*Задачи учебной дисциплины:*

- изучение понятийно-категориального аппарата и основных источников российского трудового права;
  - изучение судебной и иной правоприменительной практики в сфере защиты права субъектов общественных отношений, регулируемых трудовым правом,
- Форма промежуточной аттестации - экзамен.

#### **Б1.О.11 Социологический мониторинг кадровой сферы**

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*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. Применяет знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач (часть индикатора)*

*ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач*

*ОПК-2.1. Использует современные методы сбора и обработки данных для решения профессиональных задач (часть индикатора).*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: обязательная часть блока Б1.

**Цели и задачи учебной дисциплины:**

*Целью освоения учебной дисциплины является:*

- формирование у обучающихся знаний, умений и навыков, необходимых для организации проведения социологического мониторинга в кадровой сфере, отработка практических навыков применения его методов.

*Задачи учебной дисциплины:*

- выработка у обучающихся понимания методологических и методических проблем социологического мониторинга в информационном обеспечении управленческих решений в кадровой сфере;

- формирование представлений о теоретических и прикладных особенностях проведения социологического исследования; о количественных и качественных методах сбора социологической информации;

- формирование знаний о современных способах обобщения и интерпретации социологической информации;

- выработка умений и навыков организации и проведения исследований проблем кадровой сферы.

Форма промежуточной аттестации – зачет.

### **Б1.О.12 Кадровая и социальная политика государства и организации**

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*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 Применяет знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач*

*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 Определяет основные стратегии, функциональные политики, реализует технологии управления персоналом в динамичной среде*

*ОПК-3.2 Проектирует систему управления социальным развитием организации*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: блок Б1, обязательная часть.

**Цели и задачи учебной дисциплины:**

*Целью освоения учебной дисциплины являются:*

- формирование у обучающихся знаний, умений и навыков, необходимых для реализации кадровой и социальной стратегии, политик государства и организации, технологий управления персоналом организации в динамичной среде с использованием знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщением и оценкой существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

*Задачи учебной дисциплины:*

- формирование представлений о кадровой и социальной политиках государства и организации, современных тенденциях развития общества в контексте решения кадровых и социальных вопросов, роли и месте государства и организации в управлении социальными и кадровыми процессами;

- развитие представлений о роли и функциях органов законодательной, исполнительной и судебной власти в формировании и реализации кадровой и социальной политики государства, роли и задачах службы социального развития организации;

- развитие навыков применять знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач в области реализации кадровой и социальной политики государства и социального развития организации;

- формирование и развитие умений и навыков определения основных кадровой и социальной стратегий, соответствующих функциональных политик, реализации соответствующих технологий управления персоналом в динамичной среде;

- развитие умений и навыков проектирования системы управления социальным развитием организации.

Форма промежуточной аттестации - зачет

### **Б1.О.13 Бюджетирование и управленческий учёт в принятии кадровых решений**

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий*

*УК-1.3 Рассматривает возможные варианты решения задачи, оценивая достоинства и недостатки*

*ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач*

*ОПК-2.2 Проводит комплексный анализ данных при решении управленческих и исследовательских задач*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: обязательная часть блока Б1.

#### **Цели и задачи учебной дисциплины**

*Целями освоения учебной дисциплины являются:*

- обеспечить формирование знаний и практических навыков по использованию современных методов бюджетирования и существующих способов управленческого учета для принятия сбалансированных управленческих решений;

- оценка деятельности менеджмента на различных уровнях управления организацией на основе анализа достигнутых результатов.

*Задачи учебной дисциплины:*

- формирование знаний о методах бюджетирования и управленческого учета и их использовании в анализе проблемных ситуаций;

- развитие умений использовать возможности существующих методов бюджетирования и управленческого учета для сбора данных, их обработки и анализа при выработке преобразующих управленческих решений;

-- приобретение практических навыков организации бюджетирования и построения управленческого учета для решения управленческих и исследовательских задач.

Форма промежуточной аттестации - зачет

### **Б1.О.14 Кадровый консалтинг и аудит в цифровой экономике**

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий*

*УК-1.3 Рассматривает возможные варианты решения задачи, оценивая достоинства и недостатки*

*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 Оценивает передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях*

*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-3.3 Осуществляет анализ планов и программ, методов и инструментов управления персоналом, определяет их эффективность*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: блок Б1, обязательная часть.

#### **Цели и задачи учебной дисциплины:**

*Целью освоения учебной дисциплины являются:*

- формирование у обучающихся знаний, умений и навыков использования кадрового консалтинга и аудита, необходимых для критического анализа проблемных ситуаций и выработки стратегии действий, политик и технологий управления персоналом в динамичной среде цифровой экономики, оценки их социальной и экономической эффективности с использованием знаний (на

продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщением и оценкой существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

*Задачи учебной дисциплины:*

- формирование и развитие представлений о содержании, этапах и методах кадрового консалтинга, особенностях его реализации через призму цифровизации экономики;
- развитие представлений о сущности, направлениях, этапах и методах аудита персонала, возможностях его реализации в цифровой экономике;

- формирование и развитие умений использования современных технологий кадрового консалтинга и аудита при рассмотрении возможных вариантов решения профессиональных задач, оценке их достоинств и недостатков;

- развитие умений и навыков осуществления анализа планов и программ, методов и инструментов управления персоналом, определения их эффективности посредством инструментария кадрового консалтинга и аудита;

- формирование представлений о контроллинге персонала, его видах, возможностях использования в цифровой экономике, оценка передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

Форма промежуточной аттестации - экзамен.

### **Б1.О.15 Инновационные технологии принятия кадровых решений**

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*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 Оценивает передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях*

*ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации*

- *ОПК-4.1 Проектирует изменения в организации на основе инновационных технологий принятия кадровых решений*

- *ОПК-4.3 Руководит процессной и проектной деятельностью в управлении персоналом*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: обязательная часть блока Б1.

#### **Цели и задачи учебной дисциплины**

Целью освоения учебной дисциплины является:

- формирование у обучающихся компетенций, позволяющих профессионально грамотно принимать и обосновывать кадровые решения, используя передовые практики управления персоналом

Задачи дисциплины:

- развитие представлений о специфике кадровых решений, этапах, моделях их разработки и принятия;

- формирование умений использования организационной и управленческой теорий при решении профессиональных задач, проектировании изменений в организации на основе инновационных технологий принятия кадровых решений;

- развитие навыков контроля и оценки кадровых решений, принятия ответственности за их реализацию при руководстве процессной и проектной деятельностью в управлении персоналом.

Форма промежуточной аттестации – зачёт.

### **Б1.О.16 Цифровые технологии в работе с кадровой информацией**

Общая трудоемкость дисциплины 4 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач*

- *ОПК-5.1; Работает с современными цифровыми технологиями в области взаимодействия с органами власти*

*ОПК-5.2 Применяет современные программные продукты в работе с кадровой информацией*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: обязательная часть блока Б1.

**Цели и задачи учебной дисциплины:**

*Целью освоения учебной дисциплины является:*

формирование у обучающихся знаний, умений и навыков в области информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач, связанных с работой с кадровой информацией.

*Задачи учебной дисциплины:*

- получение знаний и навыков работы с кадровыми документами;
- овладение навыками использования цифровых технологий при взаимодействии кадровых служб с внешними потребителями;
- овладение навыками применения цифровых технологий в обеспечении системы управления персоналом;
- формирование представлений об информационной безопасности предприятия и умений ее обеспечить.

Форма промежуточной аттестации - экзамен.

## **Часть, формируемая участниками образовательных отношений**

### **Б1.В.01 Управление организационной культурой и репутацией работодателя**

Общая трудоемкость дисциплины 4 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*ПК-2. Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации*

*ПК-2.2 Проводит оценку организационной культуры, системы мотивации, развития персонала и их эффективности с учетом стратегических целей организации (часть)*

*ПК-2.3 Выявляет проблемы и формирует предложения по развитию систем управления персоналом, необходимым корректирующим, превентивным мерам и повышению эффективности работы*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: вариативная часть блока Б1.

**Цели и задачи учебной дисциплины:**

*Целью освоения учебной дисциплины является:*

формирование у обучающихся знаний, умений и навыков в сфере управления организационной культурой и репутацией работодателя.

*Задачи учебной дисциплины:*

- освоение теоретических знаний и практических навыков в области управления организационной культурой и репутацией работодателя;
- овладение навыками исследования и оценки организационной культуры и репутации работодателя, их эффективности с учетом стратегических целей организации;
- формирование навыков выявления проблем и обоснования предложений по развитию организационной культуры и репутации работодателя.

Форма промежуточной аттестации - экзамен.

### **Б1.В.02 Современные проблемы управления персоналом**

Общая трудоемкость дисциплины - 4 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*ПК-1 Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения*

*ПК-1.1 Проводит анализ, выявляет проблемы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения*

*ПК- 2 Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации*

*ПК-2.1 –Разрабатывает мероприятия по управлению персоналом для стратегических целей организации*

*ПК-2.3 – выявляет проблемы, формирует предложения по развитию систем управления персоналом, необходимым корректирующим, превентивным мерам и повышению эффективности работы*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1

### **Цели и задачи учебной дисциплины:**

*Целью освоения учебной дисциплины является:*

- изучения формирования у обучающихся знаний о проблемах, возникающих в управлении персоналом, и подходах к их исследованию и разрешению.

*Задачи учебной дисциплины:*

- продвижение теоретических знаний о факторах, влияющих на управление персоналом.
- продвижение методических знаний об использовании технологий управления персоналом;
- знакомство с современными проблемами менеджмента персонала и направлениями их исследования;
- знакомство с проблемами поиска и найма кандидатов на вакансии;
- знакомство с проблемами использования персонала организации;
- развитие представлений о проблемах управления персоналом интернационального предприятия;
- знакомство с проблемами формирования и реализации новых функций управления персоналом

Форма промежуточной аттестации - экзамен.

### **Б1.В.03 Управление мотивацией и лояльностью персонала**

Общая трудоемкость дисциплины 4 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*ПК-1 Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения*

ПК-1.2 Разрабатывает предложения по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративных социальных программ (часть индикатора)

*ПК-2 Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации*

ПК-2.2 Проводит оценку организационной культуры, системы мотивации, развития персонала и их эффективности с учетом стратегических целей организации (часть индикатора)

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1.

**Цели и задачи учебной дисциплины**

*Целью освоения учебной дисциплины является:*

- формирование у обучающихся знаний, умений и навыков, необходимых для анализа системы мотивации в организации, принятия обоснованных решений, обеспечивающих эффективную реализацию программ мотивации и повышения лояльности персонала.

*Задачи учебной дисциплины:*

- развитие представлений о методах мотивации персонала, мотивационных типах сотрудников, факторах, влияющих на лояльность к организации;
- формирование умений принимать обоснованные решения в области мотивации персонала, оплаты труда и структуры социального пакета организации;
- развитие навыков разработки и оценки эффективности системы мотивации с учётом стратегических целей организации.

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

### **Б1.В.04 Мониторинг и анализ системы управления персоналом: цифровизация процессов**

Общая трудоемкость дисциплины 4 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*ПК-1. Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения*

*ПК-1.1 Проводит анализ, выявляет проблемы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения*

*ПК-1.4 Определяет показатели эффективности работы с персоналом, проводит расчет затрат на персонал, обосновывает предложения для формирования бюджета*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: вариативная часть блока Б1.

**Цели и задачи учебной дисциплины:**

*Целью освоения учебной дисциплины является:*

формирование у обучающихся знаний, умений и навыков в области мониторинга и анализа системы управления персоналом.

*Задачи учебной дисциплины:*

- изучение и усвоение основных понятий и содержания функционально-стоимостного анализа в области управления персоналом, этапов и методов его осуществления;
- овладение навыками анализа и выявления проблемы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения
- формирование умений определять показатели эффективности работы с персоналом в условиях цифровизации процессов;
- овладение навыками проведения расчетов и обоснования предложений для формирования бюджета затрат на персонал.

Форма промежуточной аттестации - экзамен.

### **Б1.В.05 Маркетинг персонала и бренд работодателя**

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*ПК-1 Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения*

*ПК-1.2 Разрабатывает предложения по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративных социальных программ*

*ПК-1.3 Разрабатывает и моделирует процедуры управления персоналом на основе выстраивания внешних и внутренних коммуникаций с учётом правовых норм и этики делового общения*

*ПК-2 Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации*

*ПК-2.1 Разрабатывает мероприятия по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1

**Цели и задачи учебной дисциплины:**

*Целью освоения учебной дисциплины являются:*

- формирование у обучающихся знаний, умений и навыков использования технологий маркетинга персонала и управления брендом работодателя, необходимых для осуществления операционного и стратегического управления персоналом и организации работы структурного подразделения.

*Задачи учебной дисциплины:*

- развитие представлений о маркетинге персонала и бренде работодателя, возможностях использования маркетинговых технологий при разработке предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративных социальных программ;

- познание специфики персонал-маркетинга-mix и целевых маркетингов персонала, средств выстраивания внешних и внутренних коммуникаций в процессе брендинга работодателя с учётом правовых норм и этики делового общения;

- формирование умений и навыков использования технологий формирования и развития бренда работодателя, реализации персонал-маркетинговых подходов при разработке мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации;

- развитие умений и навыков контроля успешности маркетинга персонала и привлекательности бренда работодателя.

Форма промежуточной аттестации - зачет

### **Б1.В.06 Управление талантами в организации**

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*ПК-1 Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения*

*ПК-1.2 Разрабатывает предложения по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративных социальных программ (часть индикатора)*

*ПК-2 Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации*

*ПК-2.2 Проводит оценку организационной культуры, системы мотивации, развития персонала и их эффективности с учетом стратегических целей организации (часть индикатора)*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

*Целью освоения учебной дисциплины является:*

- формирование у обучающихся знаний, умений и навыков, необходимых для управления талантами в организации, принятия обоснованных решений для эффективного обучения, оценки и развития сотрудников.

*Задачи учебной дисциплины:*

- развитие представлений о методах оценки, адаптации, обучения и продвижения талантливых сотрудников в организации;

- формирование умений принимать обоснованные решения в области развития персонала и управления талантами;

- развитие навыков разработки и оценки эффективности развития персонала с учётом стратегических целей организации.

Форма промежуточной аттестации – зачёт.

### **Б1.В.07 Управление персоналом в системе менеджмента качества**

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*ПК-1 Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения*

*ПК-1.4. Определяет показатели эффективности работы с персоналом, проводит расчет затрат на персонал, обосновывает предложения для формирования бюджета*

*ПК-2 Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации*

*ПК-2.3. Выявляет проблемы и формирует предложения по развитию систем управления персоналом, необходимым корректирующим, превентивным мерам и повышению эффективности работы*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: вариативная часть блока Б1

**Цели и задачи учебной дисциплины:**

*Целью освоения учебной дисциплины является:*

- формирование у студентов знаний адекватных современным требованиям управления персоналом в системе менеджмента качеством организации и навыков эффективного решения возникающих при этом задач.

*Задачи учебной дисциплины:*

- формирование у студентов культуры мышления, способностей к анализу эффективности работы персонала в системе менеджмента качества организации расчету экономических показателей работы с персоналом;

- формирование знаний и навыков развития системы управления персоналом в менеджменте качества организации;

- овладение знаниями, умениями и навыками оценивания и повышения эффективности менеджмента качества.

Форма промежуточной аттестации - зачет

### **Б1.В.ДВ.01.01 Теории управления человеческими ресурсами**

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий*

*УК-1.2 Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников*

*УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели*

*УК-3.4 Организует и руководит дискуссиями по заданной теме и обсуждением результатов работы команды с привлечением последователей и оппонентов разработанным идеям*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1, дисциплина по выбору.

Цели и задачи учебной дисциплины

*Целью освоения учебной дисциплины является:*

- формирование у обучающихся знаний, умений и навыков, необходимых для анализа работы с персоналом на различных этапах эволюции управления человеческими ресурсами в организации в форме проведения дискуссий и обсуждения их результатов.

*Задачи учебной дисциплины:*

- развитие представлений о подходах к управлению людьми в организации на различных этапах развития теории и практики управления человеческими ресурсами на основе критического анализа различных источников информации;

- формирование умений организации и проведения дискуссий по эволюции теорий управления человеческими ресурсами;

- развитие навыков выступления и аргументации своей точки зрения с привлечением последователей и оппонентов (практические занятия проводятся в форме деловой игры «суд присяжных» и дискуссии).

Форма промежуточной аттестации – зачёт.

### **Б1.В.ДВ.01.02 Этика деловых отношений в управлении персоналом**

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*ПК-1. Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения*

ПК-1.3 Разрабатывает и моделирует процедуры управления персоналом на основе выстраивания внешних и внутренних коммуникаций с учётом правовых норм и этики делового общения (часть)

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: дисциплина по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1

**Цели и задачи учебной дисциплины:**

*Целью освоения учебной дисциплины является:*

формирование у обучающихся знаний, умений и навыков в области этики деловых отношений и ее применения в управлении персоналом.

*Задачи учебной дисциплины:*

- формирование представлений о этике деловых отношений, этических нормах и принципах взаимоотношений с коллегами;

- овладение навыками подготовки и проведения деловой беседы, публичных выступлений;

- формирование умений моделирования и проведения служебных совещаний.

Форма промежуточной аттестации - зачет

### **Б1.В.ДВ.02.01 Межэтнические аспекты управления персоналом**

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*ОПК-7 - владение современными технологиями управления персоналом и деятельности.*

*ПК-8 - способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру.*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: вариативная часть блока Б1.

**Цели и задачи учебной дисциплины**

*Целью освоения учебной дисциплины являются:*

- формирование у студентов научных представлений о взаимосвязи философии управления, организационной культуры предприятия с этно-религиозной структурой его персонала.

*Задачи учебной дисциплины:*

- познакомить студентов с принципами научного изучения межэтнических аспектов управления персоналом; дать базовые знания о взаимосвязях между организационной культурой предприятия, параметрами, характеризующими философию управления и их восприятием персоналом предприятия в зависимости от принадлежности к той или иной этно-религиозной общности; исследовать и систематизировать теоретические основы управления предприятиями в условиях различных этнокультурных обществ путём анализа религий как базового фактора формирования этнической общности.

Форма промежуточной аттестации – зачёт.

### **Б1.В.ДВ.02.02 Управление разнообразием в организации**

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия*

*УК-5.3 Обеспечивает создание недискриминационной среды в процессе межкультурного взаимодействия*

*ПК-1. Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения*

*ПК-1.3 Разрабатывает и моделирует процедуры управления персоналом на основе выстраивания внешних и внутренних коммуникаций с учётом правовых норм и этики делового общения (часть)*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: дисциплина по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1

**Цели и задачи учебной дисциплины:**

*Целью освоения учебной дисциплины является:*

формирование у обучающихся знаний, умений и навыков в области управления разнообразием в организациях, детерминированном самоопределением индивидов по различным признакам.

*Задачи учебной дисциплины:*

- формирование теоретической основы поливариативности телеологических установок, способствующих созданию недискриминационной среды в процессе межкультурного взаимодействия, поддержанию комфортного морально-психологического климата в организации;

- выработка представлений о специфических особенностях понимания труда и аксиологических ориентирах в социальных концепциях разнообразных воззрений индивидов в целях создания недискриминационной среды в процессе межкультурного взаимодействия;

- формирование умений и навыков разработки процедур управления разнообразием, образуемым различиями персонала по полу, национальности, вероисповеданию, возрасту, трудоспособности и прочим основаниям.

Форма промежуточной аттестации - зачет

### **Б1.В.ДВ.03.01 Моделирование собеседования**

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*ПК-1 Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения*

*ПК-1.3 Разрабатывает и моделирует процедуры управления персоналом*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: дисциплина по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1

**Цели и задачи учебной дисциплины:**

*Целью освоения учебной дисциплины является:*

– формирование у обучающихся знаний и навыков, направленных на понимание многоадресности собеседования, построения его процедуры и обеспечения за счет этих коммуникаций результативное управление персоналом.

*Задачи учебной дисциплины:*

- знакомство с целями, задачами и видами собеседования;

- формирование знаний о структуре и содержании модели собеседования;

- формирование навыков построения и проведения собеседования в условиях реализации функции отбора кандидатов при найме и использовании занятого персонала

Форма промежуточной аттестации – зачет

### **Б1.В.ДВ.03.02 Правовые основы управленческой деятельности**

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий*

*УК-1.1 Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации*

*ПК-1 Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения*

*ПК-1.3 Разрабатывает и моделирует процедуры управления персоналом на основе выстраивания внешних и внутренних коммуникаций с учётом правовых норм и этики делового общения*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: часть, формируемая участниками обязательных отношений, дисциплина по выбору блока Б1.

**Цели и задачи учебной дисциплины:**

*Целями освоения учебной дисциплины являются:*

- углубление знаний по основным проблемам современного права  
- развитие умения анализировать правоотношение, понимать проблемы юридической теории и практики.

*Задачи учебной дисциплины:*

- рассмотрение действующей законодательной базы в области управленческой деятельности;  
- анализ современной учебной и научной литературы, аналитических исследований по проблемным вопросам современного права в сфере профессиональной деятельности.

Форма промежуточной аттестации - зачет

### **Б1.В.ДВ.04.01 Полиграф в работе с персоналом**

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*ПК-1.3 Разрабатывает и моделирует процедуры управления персоналом на основе выстраивания внешних и внутренних коммуникаций с учётом правовых норм и этики делового общения*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: вариативная часть блока Б1.

**Цели и задачи учебной дисциплины**

*Целью освоения учебной дисциплины является:*

углубленная подготовка обучающихся к практической деятельности, изучение теоретических и практических основ использования полиграфа в работе с персоналом, возможностей психофизиологических исследований.

*Задачи учебной дисциплины:*

- освоение теоретических и практических основ использования полиграфа, сфер применения полиграфа, преимуществ использования полиграфа в работе с персоналом, нормативно-правовых актов, регулирующих применения полиграфа, этических основ применения полиграфа, возможностей методик психофизиологического исследования с использованием полиграфа, условий производства психофизиологических исследований, задач, стоящих перед работодателем для обеспечения возможности применения «Теста на знание виновного»;

- овладение навыками правильно выбирать актуальные темы проверки для поддержания кадровой безопасности организации, организовывать проведение тестирования на полиграфе, определения компетентности специалиста-полиграфолога;

- овладение навыками подготовки материалов для производства психофизиологического исследования, выбора специалиста-полиграфолога, формулирования вопросов перед специалистом (экспертом), оценки заключения психофизиологического исследования.

Форма промежуточной аттестации - зачет.

### **Б1.В.ДВ.04.02 Управление поведением в малых группах**

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели*

*УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды для достижения поставленной цели*

*ПК-1. Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения*

ПК-1.3 *Разрабатывает и моделирует процедуры управления персоналом на основе выстраивания внешних и внутренних коммуникаций с учётом правовых норм и этики делового общения (часть)*

УК-3.2; ПК-1.3

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: дисциплина по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1

**Цели и задачи учебной дисциплины:**

*Целью освоения учебной дисциплины является:*

формирование у обучающихся знаний, умений и навыков в области технологий, повышающих слаженность и результативность группового взаимодействия и командной работы.

*Задачи учебной дисциплины:*

- формирование теоретической основы выполнения функций управления и влияния на процессы в малых группах, создания команды профессионалов и работы в командах;
- формирование умений управлять процессами в малых группах, в т.ч. формальными и неформальными коммуникациями, коммуникационными сетями, коммуникационными стилями, индукцией группы, сопротивлением организационным изменениям, девиантным поведением;
- овладение навыками планирования и корректировки работы команды, направленной на достижение поставленной цели с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов на основе делегирования полномочий.

Форма промежуточной аттестации - зачет

### **ФТД.01 Академическое письмо (английский язык)**

Общая трудоемкость дисциплины 2 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия*

*УК-4.1 Выбирает на иностранном языке коммуникативно приемлемые стратегии академического и профессионального общения*

*УК-4.5 Владеет интегративными коммуникативными умениями в устной и письменной иноязычной речи в ситуациях академического и профессионального общения*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: факультативная дисциплина блока 2.

**Цели и задачи учебной дисциплины:**

*Целью освоения учебной дисциплины является:*

- повышение исходного уровня владения иностранным языком, развитие уровня иноязычной коммуникативной компетенции, достаточного для решения социально-коммуникативных задач в академической сфере.

*Задача учебной дисциплины:*

- развитие умений письменной речи, необходимых для написания научных и выпускных квалификационных работ на иностранном языке, переписки с профессорско-преподавательским составом зарубежных вузов-партнеров и редколлегиями зарубежных научных изданий.

Форма промежуточной аттестации - зачет

### **ФТД.02 Методика написания магистерской диссертации**

Общая трудоемкость дисциплины 2 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач*

*ОПК-2.1 Использует современные методы сбора и обработки данных для решения профессиональных задач*

*ОПК-2.2 Проводит комплексный анализ данных при решении управленческих и исследовательских задач*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: факультативная дисциплина блока 2.

**Цели и задачи учебной дисциплины:**

Цель: ознакомление магистрантов с системным подходом к подготовке и анализу материалов для выпускной квалификационной работы (магистерской диссертацией), оказание методической помощи в подготовке квалификационного исследования, оформлении его результатов и защите работы.

Задачи:

- Знакомство с подходами выявления и формулирования научной новизны исследования и его практической значимости;
- выработка, систематизация, закрепление и расширение теоретических знаний и практических умений по написанию исследовательских работ;
- развитие навыков проведения самостоятельного исследования по теме выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) с использованием современных методов сбора и обработки данных;
- формирование готовности к использованию современных информационных технологий в процессе написания магистерской диссертации;
- обучение правилам оформления выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации);
- развитие навыков поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;
- формирование навыков публичного выступления (доклада) с презентацией проведенного исследования.

**Формы промежуточной аттестации:** зачёт.

**Б2.О.01(У) Учебная практика, научно-исследовательская работа**

Общая трудоемкость практики 4 з.е.

Практика направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий*

*УК-1.2 Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников*

*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 Оценивает передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях*

*ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач*

*ОПК-2.2 Проводит комплексный анализ данных при решении управленческих и исследовательских задач*

Место практики в структуре ОПОП: обязательная часть

Целью учебной практики, научно-исследовательской работы является закрепление и продвижение теоретических знаний, полученных в процессе обучения, развитие у обучающихся новых практических навыков и компетенций в сфере управления и исследования человеческими ресурсами и брендом работодателя.

Задачами учебной практики, научно-исследовательской работы являются:

- изучение организационно-методических и нормативно-технических документов, используемых организацией – местом практики;
- изучение структуры и особенностей модели службы персонала, разработка рекомендаций по ее совершенствованию;
- знакомство с содержанием кадровой политики и процедурой ее разработки;
- оценка уровня цифровизации процессов управления в организации;
- формирование умения использовать современные технологии сбора информации и анализа полученных теоретических и эмпирических данных для выработки стратегии действий на основе системного подхода согласно программе практики и индивидуальному заданию, сформулированному руководителе практики;
- формирование навыка критического мышления при работе с разными источниками научной информации и оценки достоверности информации;
- наработка навыка формулирования научной задачи и разработка плана ее реализации в рамках выбранной темы научного исследования;
- применение профессиональных знаний в области экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, полученных в процессе обучения;
- наработка теоретических знаний по выбранной тематике, формирование практического навыка обобщения и критической оценки существующих передовых практик в области управления персоналом и управления брендом, а также результатов научных исследований в смежных областях.

Тип практики (ее наименование): *учебная практика, научно-исследовательская работа.*

Способ проведения практики: *выездная.*

Форма проведения практики: *дискретная.*

Разделы (этапы) практики:

*подготовительный этап*, включающий ознакомление с индивидуальным заданием и графиком прохождения практики, постановку целей и задач учебной практики, научно-исследовательской работы.

*экспериментальный этап* включает исследование подходов и технологий работы с персоналом и к управлению брендом работодателя в организации – базе практики, а также исследование узкопрофильной проблемы, выбранной совместно с научным руководителем для изучения в рамках научно-исследовательской работы и подготовки к написанию магистерской диссертации.

*заключительный этап* – систематизация и критический анализ полученной на базе практики информации, оформление результатов в виде отчета по практике и его защита.

## План прохождения практики

### 1 неделя:

Анализ специфики организации, организационно-правовой формы, миссии, специфики и специализации деятельности, назначение выпускаемой продукции (услуг, работ), основных технико-экономических показателей работы.

Оценка потенциала и возможностей цифровой трансформации управленческой деятельности организаций: «цифровых» инструментов управленческой деятельности, составных элементов каждого инструмента, потенциала цифровой трансформации.

Анализ места и вида кадровой политики (активная: рациональная, нерациональная; пассивная, реактивная, превентивная; открытая, закрытая) в общей политике организации, ее связи с финансовой, маркетинговой, производственной политиками.

Изучение основных технологий управления персоналом (по функциям: привлечение кандидатов в организацию, отбор и оценка при найме, адаптация, обучение, продвижение по службе, мотивация, аттестация), разработка предложений по их совершенствованию. Оценка студентом уровня и необходимости уровня цифровизации кадровых процессов по функциям управления персоналом.

### 2 неделя:

Изучение организационно-методических и нормативно-технических документов, используемых организацией – местом практики: Положение о персонале, Правила внутреннего трудового распорядка, Положение о службе управления персоналом и других её подразделениях, должностных инструкций, Положение о найме персонала, Положение об аттестации, Положение о стимулировании персонала и др., документов для решения отдельных задач управления персоналом. Изучение модели службы персонала, анализ состава подразделений и должностных лиц, их иерархической структуры, подчиненность, оценка ее рациональности.

### 3 неделя:

Изучение функций службы (отдела) управления персоналом, используя «Положение об отделе»; их распределение между бюро, группами и работниками отдела; функциональные взаимосвязи отдела с другими подразделениями организации. Анализ разделения труда между работниками с точки зрения дублирования функций, наличия или отсутствия необходимых функций.

Изучение унифицированных форм первичной документации по учету кадров, особенностей регистрации, рассылки и хранения приказов всех форм и видов по личному составу персонала организации. Оценка уровня цифровизации указанных процессов.

Изучение структуры, содержания, порядка заполнения и хранения трудовых книжек персонала и перевода их на цифровые носители.

### 4 неделя:

Исследование узкопрофильной проблемы управления персоналом. Под узкопрофильной проблемой в данном случае подразумевается определенная функция управления персоналом или брендом работодателя, обозначенная в структуре выполняемой магистрантом выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

Индивидуальное задание выдается магистранту руководителем от кафедры.

В отчете научно-исследовательская работа оформляется с обязательным указанием следующих позиций: цель научной работы; предмет исследования; методика проведения исследования; анализ полученных результатов; выводы и предложения; список источников литературы, используемой непосредственно для проведения научно-исследовательской работы.

Научно-исследовательские и научно-производственные технологии, используемые на учебной практике - методы сбора, обработки и систематизации профильной информации, рекомендованные руководителем практики в соответствии с выполняемыми заданиями.

## **Б2.О.02 (У) Учебная практика, научно-исследовательская работа**

Общая трудоемкость практики 2 з.е.

Практика направлена на формирование следующих и индикаторов их достижения:

*УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий*

*УК-1.2 Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников*

*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 Оценивает передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях*

*ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач*

*ОПК-2.2 Проводит комплексный анализ данных при решении управленческих и исследовательских задач*

Место практики в структуре ОПОП: обязательная часть

Целью учебной практики, научно-исследовательской работы является закрепление теоретических знаний, полученных в процессе обучения, в том числе при изучении дисциплин «Маркетинг персонала и бренд работодателя», «Кадровая и социальная политика государства и организации», «Стратегический менеджмент персонала», «Межэтнические аспекты управления персоналом», и овладение профессиональными компетенциями, направленными на обоснованное решение задач по организации работы с персоналом и управлению брендом работодателя в соответствии со спецификой организации.

Задачами учебной практики, научно-исследовательской работы являются:

- формирование практических навыков решения организационно-экономических и управленческих задач по разработке и реализации кадровой и социальной политики организации;
- углубление теоретических знаний и закрепление практических навыков организации работы с персоналом в организации в разрезе отдельных функций (планирование работы с персоналом, отбор и найм, адаптация, обучение, оценка деятельности, мотивация, построение карьеры);
- формирование навыка комплексного анализа данных при решении управленческих и исследовательских задач;
- самостоятельное формулирование и решение задач, возникающих в ходе научно-исследовательской деятельности и требующих углубленных профессиональных знаний;
- наработка умений правового обоснования в управлении персоналом организации;
- закрепление навыков оценки привлекательности и управления брендом работодателя.

Тип практики (ее наименование): *учебная практика, научно-исследовательская работа.*

Способ проведения практики: *выездная.*

Форма проведения практики: *дискретная.*

Разделы (этапы) практики.

Программа практики включает обязательное выполнение каждым обучающимся индивидуально заданий, сгруппированных в двух разделах.

*Первый раздел* предусматривает следующие задания:

Общий анализ организации, изучение сферы деятельности и основных экономических характеристик. Организация службы управления персоналом. Анализ оргструктуры кадровой службы, её основных функций.

Анализ и оценка бренда работодателя. Исследование особенностей формирования и продвижения бренда работодателя: анализ формирования и продвижения бренда; формулирование и обоснование выводов и рекомендации по его развитию.

Изучение технологической цепочки работы с претендентами и процедуры найма, частоты приема работников в организацию и числа претендентов на каждую из вакансий.

Анализ организации предварительного этапа найма работника в организации - объекте практики.

Анализ методов, используемых при оценке пригодности кандидата. Анализ работы, выполняемой организацией по набору и оценке пригодности кандидатов. Разработка рекомендаций по совершенствованию фактически используемых технологий. Сбор макетов фирменной документации по найму (макеты анкет, контрактов и т.д.).

Исследование процедуры адаптации персонала на предприятии: наличие в организации формализованной процедуры адаптации работников (либо она осуществляется стихийно); целевая группа работников организации, в отношении которых реализуется процедура адаптации; структурное закрепление функций по управлению адаптацией персонала;

Наличие в организации системы наставничества (критерии отбора, наличие обучения, мотивация, критерии эффективности работы); мероприятия по адаптации персонала, действующие в организации.

Исследование эффективности адаптации персонала в организации. Проведение анкетного опроса работников организации по методике М.-Л. Рейн.

Аудит системы управления персоналом организации по объектам: планирование человеческих ресурсов; набор персонала; отбор персонала; система стимулирования и мотивации; адаптация; обучение; оценка трудовой деятельности и использования человеческих ресурсов; повышение, понижение, перевод, ротация, увольнение, правовое и информационное обеспечение.

Аудит цифровизации кадровых процессов. Исследование цифровых технологий, обеспечивающих взаимодействие подразделений организации с внешними потребителями информации о персонале: Органы статистики, Служба занятости, Пенсионный фонд России, Федеральная налоговая служба, Фонд социального страхования и др. Цифровые инструменты и компетенции работников, используемые в управлении персоналом. Оценка уровня использования

цифровых технологий в реализации функций управления персоналом и формулирование предложений по его повышению: кадровое делопроизводство, информационные потоки разработка должностных инструкций управление процессом выплаты работникам пособий управление набором кандидатов для найма (связь со службами занятости, учебными заведениями и др.) управление введением нового работника в должность (адаптация на рабочем месте) и др.

Оценка кадровой политики и кадровой стратегии организации. Анализ места кадровой политики в общей политике организации, ее связи с финансовой, маркетинговой, производственной политикой.

Оценка стратегии управления персоналом с учетом стратегии организации, анализа ее внешней и внутренней среды.

Анализ основных причин возникновения конфликтных ситуаций в организации. Диагностика стратегий поведения в конфликтных ситуациях на примере одного из подразделений с помощью методики К. Томаса (адаптация Н.В. Гришиной). Разработка рекомендаций по управлению конфликтами.

Оценка бренда работодателя и его развитие. Этапы построения и продвижения успешного бренда работодателя: определить цели и общую концепцию HR-брендинга компании; провести аудит HR-бренда, оценив его восприятие различными целевыми аудиториями, каналы и форматы коммуникаций; сформулировать EVP, дав оценку эффективности внешнего бренд-ориентированного маркетинга персонала. Анализ использования показателя вовлеченности и др. показателей (коэффициент увольнений по инициативе сотрудника; количество ключевых сотрудников, покинувших компанию; средний стаж работы в компании; возвращение бывших сотрудников в компанию) для оценки внутреннего HR-бренда.

Задания *второго раздела* формулирует руководитель практики от кафедры в соответствии с темой исследования магистранта, позволяющие закрепить компетенции, необходимые при написании магистерской диссертации.

Научно-исследовательские и научно-производственные технологии, используемые на учебной практике: методы сбора, обработки и систематизации профильной информации, рекомендованные руководителем практики в соответствии с выполняемыми заданиями.

Форма промежуточной аттестации - зачет с оценкой

## **Б2.В.01 (П) Производственная практика, профессиональная**

Общая трудоемкость практики 6 з.е.

Практика направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*ПК-1 Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения*

*ПК-1.1 Проводит анализ, выявляет проблемы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения*

*ПК-1.2 Разрабатывает предложения по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративных социальных программ*

*ПК-1.4 Определяет показатели эффективности работы с персоналом, проводит расчет затрат на персонал, обосновывает предложения для формирования бюджета*

*ПК-2 Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации*

*ПК-2.1 Разрабатывает мероприятия по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации*

*ПК-2.2 Проводит оценку организационной культуры, системы мотивации, развития персонала и их эффективности с учетом стратегических целей организации*

*ПК-2.3 Выявляет проблемы и формирует предложения по развитию систем управления персоналом, необходимым корректирующим, превентивным мерам и повышению эффективности работы*

Место практики в структуре ОПОП: часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б2

*Целью производственной практики, профессиональной является:*

- закрепление и развитие знаний, умений и навыков, полученных при овладении предшествующими дисциплинами учебного цикла, необходимых для осуществления стратегического и операционного управления персоналом, брендом работодателя в цифровой экономике, организации работы структурного подразделения, а также сбор и систематизация информации в рамках тематики магистерского диссертационного исследования.

*Задачами производственной практики, профессиональной являются:*

- формирование практических навыков стратегического и операционного управления персоналом, брендом работодателя, организации работы структурного подразделения в цифровой экономике;

- формирование и развитие практических навыков анализа, выявления проблем операционного управления персоналом и работы структурного подразделения в разрезе отдельных функций - навыков оценки организационной культуры, системы мотивации, развития персонала, отбора и найма, адаптации и их эффективности с последующей разработкой мероприятия для реализации стратегических целей организации;

- развитие практических навыков определения показателей эффективности работы с персоналом, разработки предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративных социальных программ;

- развитие умений и навыков оценки привлекательности бренда организации как работодателя, определения приоритетных направлений его развития;

- развитие навыков оценки уровня использования цифровых технологий в работе с кадровой информацией и разработки рекомендаций по его повышению;

- формирование и развитие умений и навыков выявления проблем и формирования предложений по развитию систем управления персоналом, бренда работодателя в цифровой экономике, необходимым корректирующим, превентивным мерам и повышению эффективности работы в рамках тематики научного исследования.

Тип производственной практики, преддипломной: *производственная*

Способ проведения практики: *выездная*.

Форма проведения практики: *дискретная*.

Разделы (этапы) практики:

*1. Производственная практика, профессиональная предполагает прохождение следующих этапов:*

*Подготовительный (организационный) этап*, включающий изучение программы производственной практики, профессиональной, постановку целей и задач, определение с научным руководителем конкретных направлений исследования с целью реализации их в ходе практики, составление и утверждение индивидуального задания, рабочего плана, организационное собрание, инструктаж и общее знакомство с местом практики, руководителем от организации, изучение литературных источников по теме исследования.

*Основной (экспериментальный, полевой, исследовательский и т.д.) этап*, включающий посещение организации-места производственной практики, профессиональной, выполнение обязательных и индивидуальных заданий в рамках темы магистерской диссертационной работы, аналитический обзор теории и практической информации, полученной в ходе прохождения практики, реализация поставленных целей, намеченных задач, индивидуальных заданий по теме магистерской работы.

*Заключительный (информационно-аналитический) этап*, предусматривающий анализ и систематизацию полученной информации с привлечением данных литературных источников, подготовку отчета о практике, оформление дневника практики, заверяемого руководителем от организации и научным руководителем магистерской диссертации, подготовку доклада (презентации).

*2. Программа практики включает обязательное индивидуальное выполнение каждым студентом заданий, сгруппированных в двух разделах.*

*Первый раздел* предусматривает выполнение следующих заданий:

Анализ специфики организации, миссии, сферы деятельности, основных экономических характеристик, исследование структуры персонала.

Анализ эффективности организации труда персонала по следующему алгоритму: 1) расчет показателей уровня работы с персоналом; 2) анализ значений показателей на определенный момент времени и в динамике, сравнение их с нормативными значениями; формулирование выводов и рекомендаций для руководства организации по повышению эффективности использования и развития персонала.

Анализ функций управления персоналом: адаптации работника в организации, обучения и развития, оценки деятельности работника в организации, мотивации, сокращения персонала, формирования организационной культуры.

Анализ документов, регламентирующих трудовые отношения работников в организации.

Мониторинг и анализ уровня цифровизации процессов в системе управления персоналом. Выбор критериев и расчет показателей эффективности внедрения цифровых технологий в кадровую деятельность. Разработка рекомендаций по использованию цифровых технологий в кадровых процессах.

Изучение практики разработки и заключения трудовых договоров в организации. Составление проекта трудового договора с работником с учетом специфики деятельности организации и рекомендаций. Анализ трудовых споров в организации по схеме: вид трудового

спора, предмет спора, итог разрешения спора. Разработка предложений по совершенствованию соблюдения трудовых прав работников в организации.

Анализ и оценка привлекательности бренда работодателя. Оценка степени разрыва реального и желаемого состояния бренда работодателя, требуемого в соответствии со стратегией организации. Определение и обоснование приоритетных направлений развития бренда организации как работодателя.

*Второй раздел* – содержит задания по сбору и систематизации данных, формирующих компетенции, необходимые для подготовки и выполнения магистерской диссертации. Задания второго раздела формулирует руководитель практики от кафедры в соответствии с темой исследования магистранта.

Форма промежуточной аттестации - зачет с оценкой

## **Б2.В.02 (Пд) Производственная практика, преддипломная**

Общая трудоемкость практики 6 з.е.

Практика направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*ПК-1 Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения*

*ПК-1.1 Проводит анализ, выявляет проблемы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения*

*ПК-1.2 Разрабатывает предложения по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративных социальных программ*

*ПК-2 Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации*

*ПК-2.3 Выявляет проблемы и формирует предложения по развитию систем управления персоналом, необходимым корректирующим, превентивным мерам и повышению эффективности работы*

Место практики в структуре ОПОП: часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б2

*Целью производственной практики, преддипломной является:*

-закрепление знаний, умений и навыков, полученных при овладении дисциплинами учебного цикла, необходимых для осуществления стратегического и операционного управления персоналом, брендом работодателя в цифровой экономике, организации работы структурного подразделения, а также сбор и систематизация информации для подготовки и презентации прикладных разделов диссертационного магистерского исследования

*Задачами производственной практики, преддипломной являются:*

- формирование и развитие навыков анализа, выявления и формулирования актуальных научных проблем операционного и стратегического управления персоналом, брендом работодателя в цифровой экономике;

- углубление знаний и закрепление практических навыков выбора направления деятельности системы управления человеческими ресурсами и брендом работодателя в цифровой экономике, разработки предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративных социальных программ;

- формирование представлений о разработке бюджета затрат на персонал, формирование и развитие бренда организации как работодателя;

- знакомство с практикой цифровизации кадровых процессов в организации работы структурного подразделения;

- развитие умений и навыков экспресс-диагностики состояния бренда работодателя организации;

- выявление проблем и формирование предложений по развитию систем управления персоналом, бренда работодателя в цифровой экономике, необходимым корректирующим, превентивным мерам и повышению эффективности работы в рамках тематики магистерской диссертации;

- сбор и систематизация материалов по теме диссертационного исследования.

Тип производственной практики, преддипломной: *производственная*

Способ проведения практики: *выездная*.

Форма проведения практики: *дискретная*.

Разделы (этапы) практики:

1. *Производственная практика, преддипломная предполагает прохождение следующих этапов:*

*Подготовительный (организационный) этап*, включающий инструктаж по технике безопасности, изучение программы производственной преддипломной практики, постановку целей и конкретных задач исследования, составление и утверждение индивидуального задания, рабочего

плана и графика проведения исследований для выполнения выпускной квалификационной работы, организационное собрание и общее знакомство с местом практики, руководителем от организации, определение с научным руководителем методических аспектов магистерской диссертации с целью реализации их в ходе практики, изучение литературных источников по теме исследования.

*Основной (экспериментальный, полевой, исследовательский и т.д.) этап*, включающий посещение организации-места производственной практики, преддипломной, выполнение производственных заданий, проведение самостоятельных исследований в рамках темы магистерской диссертации, работа с информацией согласно теме научных исследований, аналитический обзор теории и практической информации, полученной в ходе прохождения практики, реализация поставленных целей, намеченных задач, методических аспектов магистерской работы.

*Заключительный (информационно-аналитический) этап*, предусматривающий обработку и анализ полученной информации с привлечением данных литературных источников, подготовку отчета о практике, оформление дневника практики, заверяемого руководителем от организации и научным руководителем магистерской диссертации, подготовку доклада (презентации).

*2. Программа практики включает обязательное индивидуальное выполнение каждым студентом заданий, сгруппированных в двух разделах.*

*Первый раздел* предусматривает следующие задания:

Сравнительный анализ специфики организации, ее бренда работодателя, уровня цифровизации кадровых процессов и основных экономических показателей в сравнении с периодом ее анализа на предыдущих практиках / предыдущим периодом.

Разработка бюджета затрат на персонал организации на будущий год с учетом базовой стратегии развития организации (стратегия лидерства за счет экономии на издержках, стратегия дифференциации, стратегия специализации). Бюджет должен детализировано (по статьям затрат и по месяцам) включать следующие статьи затрат:

- фонд оплаты труда: постоянная часть (оклады, оплата по тарифным ставкам, законодательно установленным выплатам компенсационного характера), переменная (стимулирующая) часть, отчисления в государственные внебюджетные фонды;

- расходы на охрану труда и аттестацию рабочих мест;

- расходы на подбор и адаптацию персонала;

- расходы на оценку, обучение и развитие персонала;

- социальный пакет и корпоративные программы: дополнительное медицинское страхование, выпуск корпоративного издания, подарки сотрудникам к праздникам и т.д.

Проведение детального бюджетирования процессов и функций управления персоналом, которые являются объектом диссертационного исследования (набор, отбор, адаптация, оценка деятельности, обучение и др.)

Проведение экспресс-диагностики состояния бренда организации как работодателя и разработка проекта бюджета затрат на его развитие.

Анализ работы службы персонала с точки зрения нацеленности на активизацию управления брендом работодателя и цифровизацию кадровых процессов в организации. На основании проведенного анализа формулируются рекомендации по использованию цифровых технологий и совершенствованию управления человеческими ресурсами и брендом работодателя организации.

*Второй раздел* – содержит задания по сбору и систематизации данных, формирующих компетенции, необходимые для подготовки и выполнения магистерской диссертации. Задания второго раздела формулирует руководитель практики от кафедры в соответствии с темой исследования магистранта.

Форма промежуточной аттестации - зачет с оценкой

### **Б2.В.03 (Н) Производственная практика, научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)**

Общая трудоемкость дисциплины 6 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

*УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий*

*УК-1.2 Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников*

*ПК -1 Способен осуществлять оперативное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения*

*ПК-1.1 Проводит анализ системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения*

*ПК-2 Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации*

*ПК- 2.3 Формирует предложения по развитию систем управления персоналом, необходимым корректирующим, превентивным мерам и повышению эффективности работы*

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б2

Цели и задачи учебной и задачи учебной дисциплины

*Целью производственной практики, НИР* является закрепление и конкретизация теоретических знаний, полученных обучающимися магистратуры в процессе аудиторных занятий, формирование компетенций в процессе выполнения определенных видов научной работы, выработка навыков применения полученных знаний при решении конкретных профессиональных вопросов в сфере управления персоналом.

*Задачами НИР являются:*

- выявление перспективных направлений исследований по избранной теме;
- выявление перспективных направлений исследований по избранной теме;
- обобщение и критическая оценка научных результатов, полученных отечественными и зарубежными учеными; самостоятельно проведенного анализа управления персоналом организации- объекта исследования
- подготовка данных для обзоров, отчетов и научных публикаций;
- выбор методов и средств решения задач диссертационного исследования.

Тип практики (ее наименование) – производственная

Способ проведения практики – стационарная

Форма проведения практики – непрерывная

Разделы (этапы) практики:

1. Подготовительный этап (инструктаж по технике безопасности, знакомство со структурой – местом практики)
  2. Этап сбора информации в соответствии с целью и задачами практики, а также задачами выпускной квалификационной работы; проведения научно-исследовательской работы
  3. Заключительный этап – подготовка отчета по практике
- Форма промежуточной аттестации - зачет с оценкой.