

**Аннотации модулей образовательной программы**

Институт	<b>Уральский гуманитарный институт</b>
Направление (код, наименование)	<b>38.04.03 Управление персоналом</b>
Образовательная программа (Магистерская программа)	<b>«Технологии в управлении персоналом»</b>
Описание образовательной программы	<p>Цель магистерской программы 38.04.03 «Технологии в управлении персоналом» – развитие у обучающихся профессиональных компетенций в сфере современных персонал технологий в соответствии с профессиональными стандартами (Профстандарт» 07.003 Специалист по управлению персоналом), специалистов в области обучения и развития персонала (Профстандарт: 01.004 Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования) и требованиями рынка труда к специалисту в области управления персоналом. Подготовка по магистерской программе предусматривает изучение теории и практики работы с персоналом организации любого уровня, а также формирования навыков разработки и реализации проектов для различных направлений управленческой деятельности (антикризисное управление, мотивация персонала, командообразование, обучение персонала, оценка, аттестация персонала). Наличие в программе дисциплин, направленных на использование современных управленческих технологий, носящих экономический, психологических эффект обеспечивает полноценную подготовку и гарантию трудоустройства выпускников магистратуры.</p> <p>Объектами профессиональной деятельности выпускников являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности;</li> <li>• службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления;</li> <li>• службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства;</li> <li>• организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите;</li> <li>• научно-исследовательские организации;</li> <li>• профессиональные организации.</li> </ul> <p>В реализации программы принимают участие доктора наук, PhD, преподаватели-практики, члены профессиональных сообществ и союзов в области управления персоналом, имеющие не только опыт, но и достижения в сфере HR.</p> <p>Ресурсы программы: бюджетные места; возможность участвовать в научной деятельности кафедры и текущих коммерческих проектах; получить зарубежную стажировку; поступить в аспирантуру; трудоустроится в престижную организацию или получить профильную должность в современной, в том числе зарубежной, компании.</p> <p>Выпускники программы могут работать в качестве помощников руководителей и/ или специалистов в управлении персоналом, осуществлять педагогическую деятельность в профессиональном обучении, профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании. Срок освоения образовательной программы – 2 года для очной формы обучения и 2,5 года для очно-заочной и заочной форм обучения.</p>

№ пп	Наименования модулей	Аннотации модулей
	<b>Блок 1</b>	
	<b>Обязательная часть</b>	
1.	<b>Современные HR технологии</b>	<p>Модуль направлен на ознакомление с комплексом различных концепций и технологий управления персоналом, развитие умений осваивать и применять методический инструментарий для работы с кадрами, удерживать баланс между технократическими и гуманистическими подходами. Освоение дисциплин модуля способствует формированию у студентов навыков критического анализа проблемных ситуаций, развитию стратегического мышления.</p> <p>Дисциплины «Стратегическое управление персоналом», «Инновационные технологии найма и операционное управление» формируют</p>

		знания, умения связанные с использованием современных технологий составления и проведения тестирования профессиональных качеств, использование психологических и управленческих знаний для повышения качества работы с персоналом, ознакомление с технологиями быстрого поиска и найма талантливых людей, использование средств автоматизации и оптимизации процесса, развитие навыков внедрения инновационных идей, развитие креативности в решении управленческих проблем.
2.	<b>Инновационная деятельность в управлении персоналом</b>	Модуль направлен на подготовку к осуществлению проектной деятельности, формирование умений стратегически мыслить, раскрывает различные направления деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации, учит видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели, использовать методы качественного и количественного анализа, структурировать, систематизировать материал. Модуль предполагает формирование бизнес-ориентированного подхода в управлении персоналом и навыков HR -бизнес-партнерства. Дисциплины «Проектирование и проектная деятельность в управлении персоналом», «HR аналитика» направлены на овладение умениями прогнозировать, планировать результаты, навыками эффективного управления персоналом с учетом психологических основ воздействия, таких как опора на лидера, умение разрабатывать и применять современные технологии управления конфликтами. Развивает способность формировать систему индивидуальных инструментов управления, посредством правильного распределения власти, повышая темп и качество профессиональной деятельности.
<b>Формируемый участниками образовательных отношений</b>		
3.	<b>Аналитико-консультативная деятельность</b>	Модуль направлен на практическое освоение диагностических, развивающих и формирующих персонал технологий, таких как: коучинг, бизнес-консультирование, разработку программ мотивирования и стимулирования персонала, обучение основным аспектам научно-исследовательской работы. Изучение дисциплин модуля дает возможность студентам получить необходимые знания по психологии управления, рассмотреть актуальные вопросы практической психологии, затронуть наиболее важные запросы клиентов по проблемам делового консультирования. В процессе изучения студенты знакомятся с актуальными методами работы бизнес-консультанта в различных организациях, изучают специфику консультирования различных видов и форм, знакомятся с инструментами коучинга и технологией Goach-2, способствует формированию эффективных методов и подходов к управлению персоналом. В рамках дисциплин «Управление качеством и конкурентоспособностью», «Политика корпоративного вознаграждения» формируются необходимые знания о принципах достижения конкурентных преимуществ. Комплексный подход способствует приобретению обучающимися теоретических и практических знаний в области обеспечения качества деятельности, достижения уровня ее конкурентоспособности, необходимых для успешной деятельности менеджера. Целью управления качеством является достижение организацией делового совершенства для повышения конкурентоспособности и результативности в работе. <i>Выполнение проекта по модулю</i> формирует умения и навыки осуществления информационно-аналитического обеспечения работы с людьми в организации, обработки персональных данных, а также решение проблем информационного обеспечения управления персоналом организации любой формы собственности.
4.	<b>Управление профессиональными компетенциями</b>	Модуль направлен на подготовку студентов к осуществлению педагогической деятельности в рамках профессиональной подготовки, переподготовки сотрудников организации, владение современными образовательными технологиями и методами преподавания, гармоничное использование психологических, педагогических и организационных навыков обучения персонала. Дисциплины «Формирование профессионально-педагогических компетенций в научно исследовательской профессиональной деятельности», «Методологические основы современного образования и методика преподавания» направлены на овладение педагогическими навыками в сфере профессионального обучения и образования, развивает навыки разработки и преподавания учебных курсов, дисциплин, умение осуществлять контроль качества проводимых занятий, владение современными технологиями и методами обучения и воспитания взрослых.
<b>По выбору студентов</b>		
5.	<b>Управление профессиональной эффективностью</b>	Модуль ориентирован на формирование компетенций выпускников, направленных на совершенствование профессиональной эффективности как в деловой, так и в личной сфере самореализации. Овладение технологиями развития потенциала сотрудников способствует формированию умений разработки и внедрения программ развития персонала при переходе от управления человеческими ресурсами к талант-менеджменту как новой управленческой парадигме и комплексной оценке эффективности талант-менеджмента. Проект по модулю направлен на разработку и внедрение системы и технологий управления талантами организации в целях привлечения,

		удержания и преумножения человеческих ресурсов на основе формирования HR-бренда и реализации карьерного менеджмента.
6.	<b>Управление развитием и эффективностью персонала</b>	Модуль ориентирован на подготовку к анализу и формированию процессов документооборота, планированию деятельности подразделения и персонала, к разработке прогнозных моделей обеспечения количества и качества персонала, аудиту результатов работы с персоналом и управления кадровыми рисками, к предупреждению и разрешению трудовых споров, к взаимодействию с представительными органами работников и иными организациями, к работе в условиях социального партнерства. Перечень дисциплин модуля способствуют приобретению знаний, необходимых для правильного составления и оформления документов, которые возникают в процессе принятия и реализации управленческих решений, освоение общепринятых в мире предпринимательства лексику и стиль деловой и коммерческой корреспонденции для свободного общения с партнером, решения управленческих задач. Проект по модулю направлен на разработку нормативно-правовой, организационной документации содержащей ключевые положения развития персонала, повышения профессиональной эффективности, а так же документов регламентирующих деятельность организации в целом; формирование знаний, умений, навыков и ценностных установок, способствующих успешной реализации группового проекта.
	<b>Блок 2. Практика</b>	
	<b>Обязательная часть</b>	
7.	Производственная практика, научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)	Научно-исследовательская работа обучающихся в магистратуре, связана с областью профессиональной деятельности направления подготовки Управление персоналом, направленность Технологии в управлении персоналом, которая включает: работу в качестве исполнителей или руководителей в различных службах управления персоналом; консалтинговую деятельность; предпринимательскую и организационную деятельность в структурах, в которых выпускники являются предпринимателями, создающими и развивающими свое дело; научно-исследовательскую деятельность в научных организациях, связанных с управлением персоналом; научно-исследовательскую и преподавательскую деятельность в образовательных организациях высшего образования и организациях дополнительного профессионального образования.
8.	Учебная практика, научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы)	Учебная практика, научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы) направлена на развитие способностей, связанных с диагностикой, планированием деятельности персонала и последующим применением современных персонал технологий, в зависимости от целей и задач организации.
9.	Производственная практика, педагогическая	Цель педагогической практики - комплексное освоение студентами всех видов профессиональной деятельности, направлена на углубление студентом первоначального профессионального опыта, развитие общих и профессиональных компетенций, проверку его готовности к самостоятельной трудовой деятельности.
	<b>Формируемая участниками образовательных отношений</b>	
10.	Производственная практика, Преддипломная	Преддипломная практика направлена на закрепление и углубление теоретических знаний студентов в области управления персоналом, умению ставить задачи, анализировать полученные результаты и делать выводы, приобретение и развитие навыков самостоятельной научно-исследовательской работы, разработки и апробации на практике оригинальных научных предложений и идей, используемых при подготовке магистерской диссертации, овладение современным инструментарием науки для поиска и интерпретации информации с целью её использования в управленческой деятельности.
	<b>Блок 3 Государственная итоговая аттестация</b>	
11.	<b>Государственная итоговая аттестация</b>	Государственная итоговая аттестация выпускника магистратуры является обязательной и осуществляется после освоения образовательной программы в полном объеме. ГИА включает следующие разделы: «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена» и «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы» Целью государственной итоговой аттестации является установление уровня подготовленности обучающегося, осваивающего

		<p>образовательную программу магистратуры, к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям СУОС УрФУ и образовательной программы по направлению 38.04.03 «Управление персоналом», разработанной на основе образовательного стандарта.</p> <p>К ГИА допускаются магистранты, не имеющие академической задолженности и в полном объеме выполнившие индивидуальный учебный план по соответствующему направлению подготовки. Государственный экзамен носит комплексный характер и служит средством проверки конкретных функциональных возможностей магистранта, его способности к самостоятельным суждениям на основе имеющихся знаний, общепрофессиональных и профессиональных компетенций.</p>
<b>Блок 4. Факультативы</b>		
	<b>Адаптационный модуль для лиц с ограниченными возможностями здоровья</b>	<p>Адаптационный модуль для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья направлен на формирование практических навыков адаптации и социализации: осознанной саморегуляции, самопрезентации, стабилизации самооценки и межличностного взаимодействия</p> <p>Модуль включает в себя две дисциплины: Основы личностного роста и Развитие ресурсов организма</p> <p>Курс «Основы личностного роста (для лиц с ОВЗ)» направлен на формирование гармоничной личности, адаптированной к социальному взаимодействию в высшем учебном заведении. Зрелость и гармоничность личности определяется адекватной реакцией на внешнее воздействие, а также умением эффективно взаимодействовать с окружающими. Для успешного взаимодействия с окружающими людьми, прежде всего, необходимо адекватно оценить собственные преимущества и недостатки.</p> <p>Принимая во внимания, что курс рассчитан на лиц с ограниченными возможностями здоровья, отдельное внимание уделяется психологическим особенностям обучающихся с различными нозологиями. Закономерно, что наличие инвалидности влияет не только на восприятие человека окружающими, но и на его отношение к себе.</p> <p>Курс «Развитие ресурсов организма (для лиц с ОВЗ)» направлен на приобретение навыков мобилизации и оптимизации индивидуальных возможностей обучающегося. Во время взросления человек испытывает максимальное напряжение и стресс, которые могут привести к снижению мотивации, эффективности деятельности и нервному срыву. Процесс адаптации обучающихся является серьезным испытанием для организма.</p>
	<b>Инновационные тренды HR</b>	<p>Онлайн модуль, направленный на освоение компетенций управления сотрудниками посредством цифровых технологий и методов работы, овладение инновационными моделями кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала. Позволят овладеть цифровыми приемами разработки и внедрения современных требований к управлению персоналом, критериями подбора и расстановки персонала, найма, методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике.</p>