

Институт	Уральский гуманитарный институт
Направление (код, наименование)	38.04.03 Управление персоналом
Образовательная программа (Магистерская программа)	38.04.03/33.01 Технологии в управлении персоналом
Описание образовательной программы	<p>Основная профессиональная образовательная программа 38.04.03 «Управление персоналом», образовательная программа «Технологии в управлении персоналом» направлена на подготовку к профессиональной деятельности заместителей первого руководителя организации по управлению персоналом, руководителей службы управления персоналом, руководителей структурного подразделения организации, управленческих работников и специалистов, способных к стратегическому и оперативному управлению человеческими ресурсами организаций любой формы собственности.</p> <p>Программа ориентирует выпускников на высококвалифицированную профессиональную деятельность по управлению человеческими ресурсами организации в условиях динамичного развития цифрового общества и цифровизации экономики.</p> <p>Особенностью программы является выраженная практико-ориентированность процесса обучения. Участие в образовательном процессе значительной доли специалистов-практиков обеспечивает возможности для обучающихся последовательно овладеть необходимым уровнем квалификации и включения выпускников в управленческую деятельность без дополнительного переобучения. Вместе с тем, программа предполагает фундаментальную научную подготовку, достаточную для продолжения обучения в аспирантуре и ведения научно-исследовательской работы.</p> <p>Приоритет активных методов обучения и включение в программу дисциплин, нацеленных на развитие надпрофессиональных компетенций, обеспечивает развитие у обучающихся, наряду с профессиональными компетенциями, необходимых лидерских качеств, умения работать с людьми и информацией с использованием цифровых технологий, способности формировать эффективные трудовые отношения и навыки медиации в трудовой сфере. Полученные профессиональные компетенции в области управления персоналом дают возможность выпускникам программы работать в организациях государственного и частного секторов экономики, в сфере предпринимательства и малого бизнеса, осуществлять управленческую, аналитическую, консалтинговую, медиативную и научно-исследовательскую деятельность.</p> <p>При проектировании образовательной программы и реализации обучения используются лучшие мировые практики подготовки специалистов, передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления человеческими ресурсами организации.</p>

№ пп	Наименования модулей	Аннотации модулей	Траектории
1	Модули		
2	Обязательная часть		
3	Аналитика и консалтинг в HR	<p>Целью освоения модуля «Аналитика и консалтинг в HR» является формирование аналитического мышления студентов, усвоение студентами методологии аналитической деятельности, освоение умений и навыков консультационной работы. Дисциплина «Экономика персонала и HR-аналитика» направлена на изучение методов и практических аспектов экономической эффективности трудовой деятельности, включая социально-трудовые отношения, производительность, эффективность труда, формирование умений и навыков организации аналитической работы в управлении персоналом и использования HR-метрик. Дисциплина «Научно-исследовательская деятельность в HR» нацелена на изучение методов сбора, обобщения и анализа эмпирических данных по различным аспектам системы управления человеческими ресурсами организации, необходимых для разработки научно-обоснованных управленческих решений. Освоение дисциплины «Карьерное проектирование и консультирование» формирует компетенции в области карьерного консультирования и управлении карьерой, способствует развитию умений и навыков в постановке карьерных целей, формировании карьерных планов и карт развития, самоопределении в профессии, поиске работы, построении личного бренда</p>	

		и развитии личной эффективности. Дисциплина «Коучинг в медиации и управлении персоналом» нацелена на овладение методами и инструментами коучинга, фасилитации, модерации и медиации для повышения эффективности внутриорганизационного взаимодействия персонала, управления трудовыми отношениями и конфликтами.	
4	Проектная деятельность	Модуль “Проектная деятельность” в образовательной программе формирует универсальные компетенции, связанные с командной работой и управлением проектами, а также общепрофессиональные и профессиональные компетенции. Командная деятельность является основой модуля, призвана сформировать необходимые навыки работы и управления в составе многопрофильной команды: раскрыть специфику функционирования команды от постановки задачи до оценки полученного результата, выраженного в виде аналитического отчета, научных статей, докладов, уникального продукта или услуг. В рамках модуля «Проектная деятельность» студенты выполняют проекты, содержание которых позволяет формировать компетенции студентов в соответствии с актуальными задачам реального сектора экономики по профилю образовательной программы. Проектное обучение в рамках данного модуля может быть направлено на реализацию проектов: - исследовательских, с целью формирования научно-исследовательских компетенций студентов и увеличения количества молодых ученых, занятых в решении прорывных инновационных задач; - профессиональных и предпринимательских, направленных на подготовку высококвалифицированных магистров, способных решать реальные задачи в интересах развития отраслей экономики и социальной сферы за счет тесной интеграции образовательного процесса с ведущими предприятиями и организациями региона и страны - учебных, позволяющих студентам определить свою будущую профессиональную траекторию в научной или профессиональной сфере. Общепрофессиональные и профессиональные компетенций определяются содержанием конкретной цели, в рамках реализуемого студентами проекта	
5	Стратегическое управление персоналом	Модуль «Стратегическое управление человеческими ресурсами организации» направлен на формирование целостного представления о роли стратегического управления в достижении целей организации, понимания целей и методов разработки стратегии развития кадрового потенциала организации, владения современными подходами к формированию стратегии управления персоналом в динамичной среде. Дисциплина «Управление трудовым потенциалом организации» нацелена на формирование понимания сущности трудового потенциала организации, знания характеристик трудового потенциала работника, основных компонентов трудового потенциала работника, формирования навыков построения организационного механизма управления трудовым потенциалом и разработки программы стратегического управления трудовым потенциалом организации. Изучение дисциплины «Проектная деятельность в управлении персоналом» направлено на освоение методов разработки проектов в кадровой работе, формирование умений и навыков самостоятельной реализации собственных проектов. Освоение дисциплины «Документационное обеспечение стратегического управления персоналом» позволит овладеть знаниями и умениями организации работы с документами, обращающимися в системе управления персоналом, своевременной обработки поступающей и передаваемой документации, подготовки документов по кадровым вопросам, формирования дел в соответствии с номенклатурой, а также регистрации, учета и хранения документов по персоналу.	
6	Формируемая участниками образовательных отношений		
7	Обеспечение эффективности управления персоналом	Дисциплины модуля «Обеспечение эффективности управления персоналом» нацелены на формирование компетенций, позволяющих эффективно планировать и организовывать работу людей и процессов, мотивировать работников к продуктивному труду, контролировать и принимать решения. Дисциплина «Мотивация труда и бюджетирование расходов на персонал» способствует развитию экономического мышления студентов, знакомит с феноменом трудовой мотивации, дает представление о процессах составления и исполнения бюджета по персоналу, обеспечивающих эффективность и конкурентоспособность кадрового потенциала организации. Изучение дисциплины «Организация и нормирование труда» направлено на знакомство с современными подходами, принципами и нормами в планировании затрат рабочего времени и	

		<p>организации рабочего места, повышающими эффективность использования трудового потенциала организации, формирование комплекса знаний об условиях труда и способах повышения качества трудовой жизни работников. Освоение дисциплины «Системы оценки персонала и результатов труда» позволит овладеть современными методами деловой оценки персонала, профессионального поведения и личностных качеств потенциальных и занятых работников, количественных и качественных показателей эффективности выполнения работы, а также потенциала развития персонала. Дисциплина «Аудит и контроллинг персонала» направлена на знакомство с современными технологиями оценки внутренних резервов роста конкурентоспособности организации за счет совершенствования системы управления человеческими ресурсами, мониторинга эффективности деятельности персонала, уровня его производительности и проведения независимой экспертизы кадрового потенциала организации. Дисциплина «Управление разнообразием персонала» формирует готовность работать с многообразием рабочей силы, работниками с разными характеристиками, принадлежащих к разным культурным группам, способствует развитию умения использовать разнообразие кадрового потенциала организации в качестве движущей силы, освоению навыков построения кросс-культурной корпоративной культуры.</p>	
8	Развитие надпрофессиональных компетенций	<p>Модуль «Развитие надпрофессиональных компетенций» обеспечивает формирование компетенций, востребованных в любой сфере экономической деятельности и связанных с конструктивным мышлением, работой с группами и отдельными людьми, умением продуктивно общаться и взаимодействовать в процессе совместной деятельности, осуществлять анализ данных и создавать визуальные образы. Дисциплина «Лидерство и эмоциональный интеллект» нацелена на овладение методами развития лидерских качеств, способности воспринимать, понимать, оценивать собственные эмоции, а также эмоции других людей, управлять эмоциональными состояниями с целью осуществления эффективной межличностной коммуникации в организации. Изучение дисциплины «Технологии анализа данных и визуализации информации» направлено на знакомство с существующими подходами, принципами и инструментами обработки, анализа и визуализации данных в прогнозировании, работе с большими данными (Big Data), бизнес-аналитике.</p>	
9	Современные HR технологии	<p>Модуль «Современные HR технологии» обеспечивает формирование компетенций, обеспечивающих способность студентов применять современные технологии управления персоналом для решения практических задач в быстро меняющейся внешней среде. Дисциплина «Управление человеческими ресурсами в цифровой экономике» развивает представления студентов о современных цифровых технологиях, внедряемых в систему управления человеческими ресурсами организации, знакомит с прикладными программными пакетами, онлайн-сервисами, цифровыми платформами и примерами применения искусственного интеллекта в управлении HR-процессами. Дисциплина «HR-маркетинг и комьюнити-менеджмент» структурирует знания о трендах, инструментах и методах построения и развития HR-бренда, формирует компетенции по созданию и продвижению узнаваемого и привлекательного HR-бренда организации на внешнем и внутреннем рынках труда, знакомит с технологиями построения внутренних коммуникаций, общения в социальных сетях и управления сообществами. Дисциплина «Управление развитием и вовлеченностью персонала» направлена на освоение современных технологий обучения и профессионального развития работников, позволяющих достичь целей адаптации и повышения уровня вовлеченности персонала в продуктивную трудовую деятельность. Освоение дисциплины «Медиация в трудовых правоотношениях» нацелено на формирование базиса знаний, позволяющего ориентироваться в современных нормативно-правовых документах, регламентирующих различные аспекты трудовых отношений, понимать логику российского трудового законодательства, применять методы и инструменты медиации для эффективного разрешения трудовых споров и управления трудовыми конфликтами. Дисциплина «Информационные технологии в управлении персоналом» нацелена на формирование знаний по существующим информационно-коммуникационным технологиям для основных HR-систем и навыков работы в некоторых пакетах, автоматизирующих процессы кадрового делопроизводства, документооборота, а также оценки, обучения и развития персонала.</p>	

10	Управление персоналом в условиях неопределенности	<p>Дисциплины модуля «Управление персоналом в условиях неопределенности» формируют систему знаний, умений и навыков, необходимых для эффективного управления человеческими ресурсами и групповой динамикой в условиях неопределенности, вызванной различными социальными и экономическими факторами. Дисциплина «Технологии группового тренинга и командообразования» нацелена на изучение специфики управления командами и развитие навыков осуществления управленческой деятельности в командной работе. Дисциплина «Технологии переговорного процесса и принятия решений» знакомит с современными методами и инструментами достижения заданных результатов в переговорном процессе, формирует умения и навыки принятия управленческих и групповых решений. Дисциплина «Управление изменениями» нацелена на изучение процессов прогнозирования и планирования будущих изменений, оценки последствий, одобрения или отклонения, преодоление сопротивления персонала, а также организации мониторинга и координации исполнителей, реализующих изменения. Дисциплина «Психология медиации в трудовой сфере» формирует представления о психологических закономерностях взаимоотношений и взаимодействия внутри групп и трудовых коллективов, а также знакомит с инструментарием управленческого воздействия и медиации для достижения между конфликтующими сторонами взаимоприемлемого соглашения в сфере трудовых отношений. Дисциплина «Управление персоналом в условиях кризисных ситуаций» направлена на изучение организации деятельности по антикризисному управлению персоналом, включая предупреждение причин и прогнозирование последствий кризиса, формирование умений и навыков применения антикризисных кадровых технологий.</p>	
11	Практика		
12	Практика 1	<p>В модуль входят две производственные практики: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) и педагогическая; учебная практика, научно-исследовательская работа. Производственная практика, научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) имеет сквозной характер и длится в течение всего периода обучения магистрантов. Данный вид практики ориентирован на выработку навыков аналитической и исследовательской деятельности в процессе подготовки магистерской диссертации. Результатом научно-исследовательской работы, в том числе, являются доклады на научных конференциях различных уровней и опубликованные тезисы докладов, обзоры и научные статьи. В рамках НИР студент получает умения, навыки и опыт организации и проведения исследований и разработки проектных решений, написания научных работ, ведения научных дискуссий и презентации результатов, разработки моделей исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к сфере профессиональной деятельности и оценки полученных результатов. 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. Учебная практика, научно-исследовательская работа решает задачи, связанные с формированием общепрофессиональных и профессиональных компетенций, первичных умений и навыков управленческой деятельности и эмпирического анализа.</p>	
13	Практика 2	<p>Модуль включает производственную практику. Производственная практика, преддипломная направлена на подготовку ВКР и призвана продемонстрировать уровень овладения универсальными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями в области управления персоналом.</p>	
14	Государственная итоговая аттестация		
15	Государственная итоговая аттестация	<p>Целью государственной итоговой аттестации является установление уровня подготовленности обучающегося, осваивающего образовательную программу магистратуры, выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям самостоятельно установленного образовательного стандарта УрФУ, и основной характеристике образовательной программы по направлению подготовки Управление персоналом, разработанной на основе образовательного стандарта. В рамках государственной итоговой аттестации проверяется уровень форсированности универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций.</p>	

16	Факультативы		
17	Адаптационный модуль для лиц с ограниченными возможностями здоровья	Адаптационный модуль для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья направлен на формирование практических навыков адаптации и социализации: осознанной саморегуляции, самопрезентации, стабилизации самооценки и межличностного взаимодействия. Модуль включает в себя две дисциплины: Основы личностного роста и Развитие ресурсов организма. 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. Принимая во внимание, 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. 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.	
18	Основные направления развития охраны труда в современном мире	Факультативный модуль «Основные направления развития охраны труда в современном мире» направлен на формирование системного видения процессов охраны труда на основе лучших мировых практик, освоение навыков организации и проведения мероприятий по обеспечению безопасности персонала и рабочего места.	

Руководитель ОП

Пермякова Маргарита Евгеньевна