

Институт	Институт экономики и управления
Направление (код, наименование)	38.04.03 Управление персоналом
Образовательная программа (Магистерская программа)	38.04.03/33.04 HR стратегия развития организации
Описание образовательной программы	<p>Основная профессиональная образовательная программа 38.04.03/00.00 "HR стратегия развития организации" направлена на подготовку руководителей, способных организовывать работу системы управления персоналом полного спектра, повышать эффективность деятельности компании в реализации стратегических, тактических и оперативных задач, через управление кадровым потенциалом персонала предприятия. Программа направлена на раскрытие возможностей организации, связанных с управлением персоналом на основе его (персонала) профессионально-личностных характеристик, психологических особенностей и мотивации.</p> <p>Отличительными особенностями программы являются привлечение к учебному процессу ведущих российских и зарубежных специалистов и практиков в сфере разработки и применения современных HR метрик и технологий, аналитики и диджитализации и социальных партнеров.</p>

№ пп	Наименования модулей	Аннотации модулей	Траектории
1	Модули		
2	Обязательная часть		
3	Методологические основы управления персоналом	<p>Дисциплины модуля «Методологические основы управления персоналом» формируют базис знаний, умений и навыков, необходимых для управленческой деятельности в сфере HR-работы.</p> <p>Дисциплина «Информационные технологии в управлении персоналом» нацелена на формирование знаний по существующим ИТ технологиям для основных систем HR и компетенций работы в некоторых пакетах, автоматизирующих процессы делопроизводства, документооборота, а также обучения и развития персонала.</p> <p>Дисциплина «Менеджмент персонала» знакомит с фундаментальными закономерностями, лежащими в основе кадровой политики и решениями по управлению персоналом.</p> <p>Дисциплина «Методология и методы исследований» нацелена на изучение общенаучных и специальных методов, которые будут полезны руководителям и аналитикам при решении исследовательских задач, связанных с управлением персоналом.</p> <p>Дисциплина «Социология управления и бизнес-психология» формирует представления о закономерностях взаимоотношений и взаимодействий внутри групп и коллективов, а также знакомит с инструментарием управленческого воздействия и влияния.</p> <p>Дисциплина «Экономика труда (продвинутый уровень)» направлена на изучение методологических и практических аспектов трудовой деятельности, включая социально-трудовые отношения, производительность, эффективность труда, бюджетирование и консалтинг в управлении персоналом, условия формирования и использования трудового потенциала, а также формирует навыки организации аналитической работы в управлении персоналом и использования hr метрик.</p>	

4	Управление проектной и процессной деятельностью	<p>Модуль «Управление проектной и процессной деятельностью» обеспечивает формирование компетенций, связанных с современными методиками и подходами к управлению и организации бизнес-процессов компании.</p> <p>Дисциплина «Организационное проектирование» нацелена на знакомство студентов с существующими видами организационных структур с целью формирования профессиональных компетенций, связанных с созданием новых организацией и реорганизацией существующих, а также на формирования навыков построения организационных структур при использовании стратегического подхода в управлении персоналом</p> <p>Изучение дисциплины «Организация и нормирование труда» направлено на знакомство магистрантов с существующими подходами, принципами и нормативами в рамках планирования временных затрат персонала, повышающими эффективность использования трудового потенциала и результативность деятельности организации, а также направлена на формирования навыков организации системы нормирования я в компании любой отраслевой принадлежности.</p> <p>Дисциплина «Процессное управление организацией» позволяет создать целостное представление о взаимосвязи бизнес-процессов в организации, совокупно создающих ценность для клиентов, а также формирует навыки проектирования бизнес-процессов.</p> <p>Освоение дисциплины «Управление проектами (продвинутый уровень)» позволит магистрантам подготовиться к самостоятельной реализацией собственных проектов с учетом имеющихся требований IPMA.</p>	
5	Управленческая деятельность в HR	<p>Модуль «Управленческая деятельность в HR» направлен на формирование компетенций руководителя среднего и высшего звена, связанных с основными функциями управления персоналом как объектом управления. Изучение нормативных актов и теорий мотивации дополняют перечисленные компетенции управленца.</p> <p>Освоение дисциплины «Правовое обеспечение кадровой политики предприятия» позволит руководителю успешно ориентироваться в современных актах, регламентирующих различные аспекты взаимодействия с персоналом, а также понимать логику правовой системы РФ с точки зрения отраслей трудового права и гражданского права.</p> <p>Дисциплина «Управленческие технологии для руководителя» нацелена на формирование компетенций, позволяющих эффективно планировать и организовывать работу людей и процессов, контролировать, мотивировать и принимать решения. Практические навыки приобретаемые в рамках данного курса делают современного руководителя более технологичным и конкурентным в быстро меняющейся внешней среде.</p>	
6	Формируемая участниками образовательных отношений		
7	Практики найма и отбора персонала	<p>Модуль «Практики найма и отбора персонала» направлен, в первую очередь, на развитие компетенций руководителей и специалистов отделов и служб по работе с персоналом. На основе теоретического обучения с применением современных кейсов создается целостное представление о процессе замещения вакантных должностей с применением различных технологий.</p> <p>Дисциплина «Аутстаффинг и аутсорсинг персонала» направлена на знакомство с современными видами технологий рынка труда, которые позволяют решать задачи оперативного регулирования численности персонала организации, снижения издержек на оплату труда, а также привлечения специалистов, потребность в которых возникает лишь эпизодически.</p> <p>Изучение дисциплины «Прескрининг» позволит магистрантам овладеть навыками предварительной и экспресс-оценки персонала, что, в свою очередь, обеспечит снижение</p>	

		<p>временных и финансовых затрат на проведение оценки персонала, а также снизит риски в кадровой сфере.</p> <p>Дисциплина «Технологии рекрутинга и социальный рекрутинг» знакомит слушателей с современными технологиями набора персонала, что является особенно актуальным в условиях дефицита кадров во многих секторах экономики.</p>	
8	Практики управления развитием персонала	<p>Модуль «Практики управления развитием персонала» нацелен на формирование профессиональных компетенций современного управленца, связанных с развитием компетентностного потенциала персонала и созданием сбалансированной системы бизнес процессов по управлению компетентностью.</p> <p>Дисциплина «Компетентностный подход в HR-менеджменте» нацелена на обеспечение современного руководителя инструментами, позволяющими определить требования компетенции в организационном менеджменте, сформировать бизнес-процессы подбора, адаптации, обучения, аттестации на основе компетентностного подхода, управлять дефицитом и профицитом компетентности в организации; сформированность компетенций проверяется курсовой работой.</p> <p>Освоение дисциплины «Основы андрологии» будет полезно руководителям любого уровня, а также специалистам, ответственным за обучение персонала и направлено на формирование компетенций руководства учебной деятельностью уже сформировавшихся профессионалов, включая организацию разработки образовательных продуктов.</p> <p>Дисциплина «Технологии менторинга» знакомит магистрантов с эффективными технологиями менторства, формирует компетенции организации процесса менторинга, наставничества и коучинга на системном уровне в компании, а также собственных компетенций ментора, тьютора, коуча.</p> <p>Дисциплина «Управление знаниями в организации» нацелена на формирование компетенций, связанных с аккумуляцией знаний в организации и их распространением, масштабированием в профессиональной среде, курс также формирует компетенции в области построения самообучающейся организации.</p> <p>Освоение дисциплины «Управление карьерой» формирует компетенции в организации бизнес-процесса развития управленческого персонала на системном уровне в организации любого типа, навыки в формировании карьерных цепочек, формировании индивидуальных планов развития. Кроме того позволит специалистам успешно планировать собственное профессиональное развитие, а руководителям – не только планировать собственный профессиональный рост, но и сделать карьерный рост коллег соответствующим целям организации.</p>	
9	Стратегии и политики управления персоналом	<p>Модуль «Стратегии и политики управления персоналом» направлен на интеграцию ключевых компетенций руководителей среднего и высшего звена в систему стратегического управления, направленную на максимизацию стоимости организации.</p> <p>Дисциплина «Внутриорганизационный маркетинг (продвинутый уровень)» нацелена на формирование компетенций по построению взаимодействия с сотрудниками, повышающего уровень лояльности и приверженности сотрудников компании, а также внутреннего рынка труда организации.</p> <p>Освоение дисциплины «Кадровая политика» позволяет управленцам быть готовым к реализации целей и задач развития организации путем формирования целей, и принципов работы с персоналом. Дисциплина развивает навык целеполагания и формирует способность декомпозировать любые цели. Общее представление о подходах к формированию системы улучшений применительно к hr.</p>	

		<p>Дисциплина «Кросс-культурный менеджмент в HR-работе» позволяет использовать различия в культурах сотрудников как один из факторов, способствующих поступательному развитию организации, а также формирует готовность работать в международных компаниях.</p> <p>Дисциплина «Политика в сфере труда на отраслевом (холдинговом) уровнях» знакомит магистрантов с организационными и правовыми особенностями кадровой политики крупных предприятий и отраслевых и региональных объединений, в том числе организаций корпоративного типа, международных организаций.</p> <p>Дисциплина «Психофизиология профессиональной деятельности и employee treatment» позволяет магистрантам получить представление об особенностях нервной деятельности и поведения людей и использовать полученные знания при отборе и тестировании персонала, а также при формировании эффективного рабочего пространства и форм занятости</p> <p>Освоение дисциплины «Стратегии бизнеса и менеджмента» позволит сформировать целостное представление о роли стратегического управления в достижении целей организации, а также уяснить роль персонала в реализации стратегических целей организации.</p>	
10	Тактическое и операционное управление персоналом	<p>Модуль «Тактическое и операционное управление персоналом» содержит в себе дисциплины, успешное освоение которых позволит обеспечить руководителя или специалиста в области управления персоналом набором инструментов, необходимых для успешной реализации программ отбора, адаптации и оценки персонала.</p> <p>Дисциплина «Smart-обучение и геймификация» направлена на освоение современных образовательных технологий, позволяющих достичь целей адаптации и развития персонала в наиболее комфортных, создающих предпосылки для продуктивной работы условиях.</p> <p>Дисциплина «Управление наймом и учетом персонала» знакомит магистрантов с существующими управленческими технологиями подбора и адаптации персонала, а также кадрового делопроизводства.</p> <p>Освоение дисциплины «Управление оценкой персонала» позволит овладеть современными подходами к оценке ключевых показателей эффективности персонала, а также потенциала его развития.</p>	
11	Финансово-экономическое обеспечение HR	<p>Модуль «Финансово-экономическое обеспечение HR» направлен, с одной стороны, на обеспечение интеграции политики работы с персоналом в цель увеличения стоимости бизнеса и, с другой стороны, на обеспечение эффективного взаимодействия финансовых и кадровых служб компании.</p> <p>Дисциплина «Современные системы оплаты труда» развивает представления студентов о рынке труда, а также о мотивации персонала, предлагая различные способы решения проблемы лояльности персонала и производительности труда путем использования денежных и неденежных стимулов.</p> <p>Дисциплина «Управленческая экономика» знакомит студентов с основными проблемами управления экономикой хозяйственных единиц, возникающими перед ними на микроуровне и ведущими методологическими принципами принятия управленческих решений на базе анализа экономических процессов и показателей работы субъектов хозяйственной деятельности.</p> <p>Основное внимание уделяется изучению методологии принятия эффективных экономических решений в различных конкурентных условиях, определяющих успешное развитие хозяйствующих субъектов в современных условиях.</p> <p>Изучение дисциплины «Финансовое обеспечение управления персоналом» направлено на построение целостных взаимосвязей управленческой и финансовой отчетности, результатов деятельности персонала и связанных с ними вознаграждений.</p>	

12	Цифровая трансформация HR	<p>Модуль «Цифровая трансформация HR» ставит своей целью передачу знаний и актуализацию использования наиболее передовых цифровых технологий в работе, связанной с управлением персоналом.</p> <p>Дисциплина «SMM в рекрутинге» обучает навыкам работе в различных социальных сетях, которые де-факто стали одним из источников информации как о кандидате, так и работодателе. На основе кейсов магистранты получают представления о нормах общения, способах поднятия интереса аудитории, а также узнают о различных способах получения информации о кандидате.</p> <p>Дисциплина «Автоматизация процессов развития персонала» знакомит с прикладными программными пакетами и онлайн-сервисами, направленными на упорядочение и систематизацию процесса обучения и развития персонала. Уделено внимания отличиям традиционных методов обучения и онлайн-курсов.</p> <p>В рамках дисциплины «Диджитализация HR» магистранты получают представление о различных способах перенесения традиционных процессов HR в цифровую среду, в том числе с использованием механизмов обработки больших данных и искусственного интеллекта.</p>	
13	Практика		
14	Практика_15_12	<p>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.</p>	
15	Практика_9_12	<p>Учебная практика, научно-исследовательская работа решает задачи, связанные с формированием общепрофессиональных и профессиональных компетенций, первичных умений и навыков управленческой деятельности и эмпирического анализа.</p> <p>Производственная практика, профессиональная нацелена на формирование профессиональных компетенций в области управления персоналом.</p> <p>Производственная практика, преддипломная направлена на подготовку ВКР и призвана продемонстрировать уровень овладения универсальными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями в области управления персоналом.</p>	
16	Государственная итоговая аттестация		
17	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 Менеджмент, разработанной на основе образовательного стандарта. В рамках государственной итоговой аттестации проверяется уровень форсированности универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций.</p>	
18	Факультативы		
19	HR бюджетирование	<p>Факультативный модуль «HR-бюджетирование» направлен на освоение навыков составления бюджетов применительно к процессу отбора, обучения, адаптации персонала, а также бюджетов</p>	

		кадровых служб и подразделений. Специфика бюджетирования в данном секторе раскрыта на основе анализа кейс-ситуаций.	
20	Брендинг и бренд-менеджмент	Данный модуль является факультативным. Содержание модуля дополняет и расширяет содержание таких модулей обязательной части как «Управление групповым взаимодействием», и ряда других. В рамках изучения факультативной дисциплины магистранты получают представление о современных подходах к созданию и управлению брендами. На основе полученных теоретических знаний и практических навыков магистранты смогут выстраивать комплекс мероприятий по формированию и управлению портфелем брендов как в рамках организации, так и в процессе реализации консалтинговых проектов.	
21	Кадровый консалтинг	Данный факультативный модуль позволяет магистрантам освоить специфику консалтинговой компании с клиентом и формирует навыки оперативного сбора исходных данных от сотрудников, их интерпретации, а также навыки работы консультанта в режиме «многозадачности».	
22	Практика написания научной статьи	Изучение данного факультативного модуля позволяет подготовить магистрантов к эффективному взаимодействию с коллегами из бизнес-среды и академического сообщества. Публикация результатов теоретических исследований и опыта их внедрения в организациях является важной составляющей не только приращения научного знания, но и получения обратной связи от коллег. Содержание дисциплины предусматривает знакомство со структурой научной статьи, особенностями современного академического языка, а также общепринятым требованиям к оформлению статьи. Уделено внимание также вопросам публикации научных статей в российских и международных журналах.	
23	Тренинг «Развитие HR-подразделения»	Факультативный модуль «Развитие HR-подразделения» проводится в форме деловой игры. На примере ситуации, разбираемой далее в диалоге с тренером, слушатели закрепляют навыки стратегического планирования и формируют компетенции, обеспечивающие готовность к оперативной реакции на факторы внешней среды.	
24	Управление эмоциональным интеллектом	Данный модуль является факультативным. Его освоение будет в равной степени полезно специалистам всех секторов экономики. Развитие навыков эмоционального интеллекта будет особенно ценным для руководителей высшего звена, которые принимают решение в динамически меняющихся условиях, взаимодействуя с большим числом людей, влиять на которых зачастую традиционными средствами затруднительно.	

Руководитель ОП

Позолотина Елена Ивановна