

Институт	Уральский гуманитарный институт
Направление (код, наименование)	38.03.03 Управление персоналом
Образовательная программа (Магистерская программа)	38.03.03/33.01 Управление персоналом
Описание образовательной программы	<p>Основная профессиональная образовательная программа 38.03.03 Управление персоналом направлена на подготовку специалистов служб управления персоналом в организациях всех сфер деятельности и форм собственности, в том числе научно-исследовательских организациях, государственно-муниципальных учреждений, органах занятости и биржах труда.</p> <p>Программа ориентирует выпускников на активное участие и инициативу в реализации стратегии управления персоналом компании, администрирование персоналом на основе внедрения новых технологий и методов оперативного управления, применения цифровых технологий для обоснованного решения проблем в профессиональной деятельности в целях наращивания человеческого капитала, соответствующего требованиям основных направлений развития четвертой промышленной революции. Особенностью программы является выраженная практико-ориентированность процесса обучения и возможность получить углубленную подготовку в рамках модулей по выбору, ориентированных на востребованные должности в соответствии с профессиональными стандартами. Увеличенный объем производственных практик, введение проектных форм обучения, предполагающих тесное взаимодействие с предприятием-заказчиком проекта, а также ориентированность дополнительная подготовки на профессиональные стандарты, дает возможность обучающимся последовательно овладеть необходимым уровнем квалификации, обеспечивает возможность выпускникам понять требования рынка труда в HR-сфере и выполнять свои профессиональные функции без дополнительного переобучения.</p> <p>Вместе с тем, программа предполагает базовую научную подготовку с применением количественных и качественных методов получения и обработки данных для обеспечения прикладных исследований в сфере управления персоналом, достаточную для продолжения обучения по программам магистратуры экономико-управленческой и социально-гуманитарной направленности.</p> <p>Программа ориентирована на формирование нового типа мышления специалистов по работе с персоналом, фокусирующегося на предупреждающей аналитической и инновационной деятельности, формировании корпоративной культуры и ответственности, сочетании профессиональных и личных факторов в реализуемой модели управления персоналом компаний. Приоритет активных методов обучения и включение в программу проектного обучения, развивает у обучающихся, наряду с профессиональными, мягкие компетенции (Soft-skills), отвечающие требованиям Индустрии 4.0: эмоциональный интеллект, когнитивную гибкость, навыки работы в цифровой среде, способность строить гибридную карьеру, осознанное умение работать в команде, управление проектом.</p> <p>Полученные профессиональные знания и умения, компетенции в области управления персоналом дают возможность выпускникам программы работать так же в кадровых агентствах, организациях, специализирующихся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите, в том числе, в условиях виртуальной среды трудовых отношений работника и работодателя.</p> <p>При проектировании образовательной программы и реализации обучения использованы лучшие мировые практики подготовки специалистов в области управления персоналом, передовой отечественный опыт и собственные разработки УрФУ.</p>

№ пп	Наименования модулей	Аннотации модулей	Траектории
1	Модули		
2	Обязательная часть		
3	Безопасность жизнедеятельности	Модуль «Безопасность жизнедеятельности» направлен на формирование у обучающихся навыков обеспечения безопасности, определения потенциально опасных ситуаций, освоение алгоритмов реагирования на чрезвычайные ситуации. Дисциплина «Безопасность жизнедеятельности» развивает способность оценивать степень опасности конкретной ситуации для жизни и здоровья человека, применять навыки экстремального	

		мышления для эффективных действий, в том числе и в ЧС, навыки контроля собственных эмоций и поведения. Выстраивать алгоритмы собственного поведения и способы влияния на окружающих в ЭС и ЧС. Понимать свою роль и функции по стабилизации собственного эмоционального состояния, а также по снижению остроты восприятия уровня опасности для адекватных действий. Уметь находить решение в нестандартных ситуациях в условиях быстрой эвакуации во время ЭС и ЧС. Понимать свои функции при взаимодействии со специальными службами во время ЭС и ЧС.	
4	Введение в управление персоналом	Модуль формирует систему знаний о содержании профессиональной деятельности по управлению человеческими ресурсами организации, о современных требованиях к компетенциям специалиста по управлению персоналом, получаемых при общении с успешными специалистами – практиками и работодателями, обеспечивающих эффективное решение профессиональных задач и выполнение трудовых функций. Содержание дисциплин модуля посвящено формированию представления о профессии, освоению знаний об основах управления человеческими ресурсами организации, о содержании трудовых действий, выполняемых специалистом по управлению персоналом, о тенденциях развития профессии в условиях цифровизации общества. Студент приобретает навыки работы с учебной и периодической литературой по вопросам профессиональной деятельности, поиска требуемой информации и применения теоретических знаний для решения практических задач.	
5	Иностранный язык	Изучение дисциплины «Иностранный язык» в рамках модуля направлено на повышение исходного уровня развития иноязычной коммуникативной компетенции студентов для успешного решения задач социально-бытового, межличностного, межкультурного и академического общения, с учетом социальных, культурных и этнических различий, а также для дальнейшего самообразования на любом уровне по Общеввропейской шкале оценивания компетенций владения иностранным языком (CEFR). Эффективная коммуникация в устной и письменной форме в контексте межличностного, межкультурного, бытового, делового и академического общения составляет суть, содержание и цель обучения иностранному языку.	
6	Информационные технологии и сервисы	Модуль «Информационные технологии и сервисы» направлен на формирование универсальных компетенций в области цифровой культуры, характеризующих способность использования информационно-коммуникационных технологий для комфортной жизни в цифровой среде, для взаимодействия с обществом и решения цифровых задач в профессиональной деятельности. В рамках дисциплины «Информационные технологии и сервисы» рассматриваются фундаментальные вопросы об архитектуре компьютерных систем, современных операционных системах, о принципах работы локальных и глобальных компьютерных сетей. Большое внимание уделяется базовым знаниям и практическим навыкам работы с информационными сервисами, необходимыми каждому современному человеку в цифровом информационном пространстве. Полученные знания, умения и навыки обучающиеся будут применять в других учебных курсах при подготовке и оформлении научно – технической документации, анализе данных, решении задач проектирования. Обучение студентов дисциплине «Информационные технологии и сервисы» ведется с применением современных образовательных технологий, форм и методов обучения.	
7	Кадровая политика	Модуль формирует совокупность знаний, умений и практического опыта в сфере кадровой политики организации, связанных с процессом управления персоналом при разработке и реализации концепции кадровой политики в организациях; знакомит с опытом работы и внедрения кадровой политики в организации, принципами регулирования взаимодействия с внешними организациями федерального и регионального уровней. Содержание дисциплин модуля посвящено освоению актуальных вопросов и специфики государственного регулирования социально-трудовых отношений, основ кадровой политики и кадрового планирования, правового обеспечения трудовой деятельности. Студент приобретает базовые навыки в сфере анализа и практической разработки основ кадровой политики, кадрового планирования организации, с учетом действующих норм трудового права и особенностей государственного регулирования социально-трудовых отношений.	

8	Лидерство и командообразование	Модуль формирует комплекс знаний, базовых умений и навыков в области организационного и командного взаимодействия, которые необходимы для деятельности любой организации. Являются необходимым условием деятельности руководителя и специалиста в HR-сфере. Содержание модуля посвящено освоению навыков командной работы, группового принятия решений и лидерства в команде. Студент приобретает базовые навыки практической работы в области управления малой производственной группой, управления ролевым составом группы, целенаправленного формирования команды и управления динамическими процессами группы (команды).	
9	Мировоззренческие основы профессиональной деятельности	Модуль «Мировоззренческие основы профессиональной деятельности» относится к обязательной части образовательной программы и состоит из дисциплин «Философия» и «История». Цель модуля – сформировать у студента компетенцию полипарадигмальной интерпретации реальности, выявления процессов в историческом контексте, которые детерминируют взаимодействие социальных общностей, прогнозирования и верификации экономических и политических эффектов, определения личной жизненной позиции и профессиональной траектории развития. Дисциплина «Философия» формирует навыки концептуального мышления и предусматривает формирование представлений о мировоззрении, его структуре, познавательных возможностях, научном мышлении и профессиональном развитии. Дисциплина «История» формирует основы исторического анализа и предусматривает изучение ключевых исторических событий, оказывающих влияние на современное общество. Обучающиеся научатся мыслить себя в контексте социально-исторических событий, определять связь между исторической необходимостью и возможностью человеческого влияния на ход и смысл истории, применять методы исторического исследования для анализа личной истории.	
10	Научная картина мира	Модуль «Научная картина мира» направлен на подготовку к выполнению задач профессиональной деятельности бакалавра. Данный модуль ставит своей целью ознакомление с сущностью основных природных явлений и методами их исследования; формирование целостного представления о современной научной картине мира; овладение новыми научными понятиями; расширение кругозора, формирование научного мышления и научного мировоззрения; приобретение знаний, необходимых для изучения смежных дисциплин. Модуль «Научная картина мира» состоит из двух дисциплин – «Логика и теория аргументации» и «Естественнонаучная картина мира». Дисциплина «Логика и теория аргументации» представляет собой образовательную технологию, обучающую навыкам работы с информацией, ее анализа и выявления сущности. Обучающиеся познакомятся с психологией мышления, научатся работать с ловушками и стереотипами мышления, обрабатывать большие потоки информации, формировать собственную позицию по актуальным вопросам общественного развития, аргументировать свои суждения, принимать решения в коллективном и индивидуальном форматах. Дисциплина «Естественнонаучная картина мира» формирует у обучающихся целостное представление о современной естественнонаучной картине мира, способность анализировать наиболее важные события научной картины мира; использовать современные термины и понятия в области естественных наук; работать со специальной литературой и анализировать полученные результаты; осознавать значимость достижений науки прошлого и настоящего; использовать приобретенные знания и умения в практической деятельности и повседневной жизни; выдвигать гипотезы и предлагать пути их проверки, делать выводы на основе экспериментальных данных, представлять их в виде графика, таблицы или диаграммы; приводить примеры практического использования естественнонаучных знаний.	
11	Практика эффективной коммуникации	Модуль «Практика эффективной коммуникации» формирует целый спектр «мягких» навыков (soft skills), актуальных во всех жизненных областях. Эти навыки являются надпрофессиональными и кроссфункциональными, то есть они применимы во всех профессиональных сферах. Содержание модуля направлено на формирование коммуникативных навыков и универсальных компетенций, необходимых как для повседневной, так и профессиональной деятельности: умение логически и аргументированно высказывать свое мнение, убеждать и проводить переговоры, готовить и осуществлять публичное выступление, осуществлять отбор методов решения инженерных и исследовательских задач, презентовать результаты проектной и	

		<p>профессиональной деятельности как устно, так и письменно, навык управления и разрешения конфликтных ситуаций, владения технологиями эффективного взаимодействия, умение работать в коллективе и создавать команду, самоорганизовываться и управлять собственной активностью для достижения конкретных результатов в проектной и профессиональной сферах. Особенностью курса является его практикоориентированность, нацеленность на профессиональную деятельность обучающегося, его профессиональную и социальную активность. Применение активных форм обучения и тренинговых технологий позволит студентам приобрести конкретные навыки, необходимые для успешной карьеры в любой области профессиональной деятельности.</p>	
12	Проектная деятельность	<p>Модуль “Проектная деятельность” направлен на формирование универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся в области разработки и реализации проектов. Данный модуль позволяет студентам освоить задачи профессиональной деятельности в проектном формате работы, формируя не только профессиональные знания и умения, но и навыки командной работы, выполнения функциональных задач при работе в рамках проекта в роли инициатора, руководителя проекта, а также участника проектной команды на различных стадиях жизненного цикла проекта, использования инструментов проектного менеджмента и технологий проектного управления, представления результатов своей профессиональной деятельности Заказчику, и т.д. Модуль «Проектная деятельность» начинается с освоения дисциплины «Основы проектной деятельности», в рамках которой студенты получают теоретические знания в области проектного менеджмента, методологических аспектов управления проектной деятельностью. Со второго по седьмой семестр в рамках данного модуля студенты выполняют проекты, связанные с их профессиональной деятельностью. Модуль “Проектная деятельность” позволяет студентам ознакомиться в рамках практической деятельности со значимостью проектного подхода в рамках решения задач профессиональной деятельности, техниками и методологией проектного управления, с особенностями и инструментами, необходимыми для осуществления основных стадий проекта (инициация, реализация, сдача результатов проекта). В основу проектного обучения положена командная работа студентов начиная от постановки задачи до оценки полученного результата, направленная на достижение заданной цели и результата через создание уникального продукта или услуги с заданным качеством в условиях ограниченности ресурсов (временных, финансовых, человеческих, информационных).</p>	
13	Профессиональная сфера кадрового менеджмента	<p>Модуль формирует представление о широком спектре вопросов в сфере кадрового менеджмента. Дает знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, организации работы в рамках основных подсистем управления персоналом. Содержание дисциплин модуля посвящено освоению знаний об основах профессионального развития персонала, процессов обучения, основах формирования системы мотивации и стимулирования персонала. Знакомит с механизмами формирования персонала организации, источниками найма, методами отбора персонала, основами социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципами формирования системы трудовой адаптации персонала, оценки, аттестации и сертификации персонала. Знания и навыки, полученные в ходе освоения модуля, являются фундаментом для последующего освоения профессиональных компетенций бакалавра в сфере управления персоналом. Студент осваивает способность анализа закономерностей и актуальных проблем в кадровом менеджменте, навыки анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и приобретает умение применять их на практике; навыки разработки и внедрения программ трудовой адаптации, обучения и развития, мотивации труда персонала; умение оценивать эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки, результатов мониторингов потребностно-мотивационной сферы персонала в целях наиболее полного раскрытия трудового потенциала и повышения производительности труда.</p>	
14	Теории и практики управления	<p>Модуль формирует необходимую систему знаний о природе и логике образования и эффективного развития организационных систем, дает представления о явлениях и процессах, протекающих в сфере управленческой</p>	

		<p>деятельности, координационных механизмах их функционирования в современной экономике. Содержание дисциплин модуля посвящено освоению современных концепций и технологий сферы управленческих отношений, обеспечивающих эффективное управление и самоуправление персоналом организации. Студент приобретает базовые навыки практической работы в области анализа основных организационных процессов и показателей деятельности организации с применением REST- и SWOT-анализа в деятельности организации; выбора оптимальной организационной структуры; управления стадиями жизненного цикла организации. Овладевает современными социально психологическими методами исследования и управления явлениями и процессами, протекающими в организационной и профессиональной среде, а также практиками и техниками самоуправления.</p>	
15	Физическая культура и спорт	<p>В состав модуля «Физическая культура и спорт» включены две дисциплины «Прикладная физическая культура» и «Физическая культура». «Прикладная физическая культура» представляет собой практический курс, направленный на обеспечение профессионально-прикладной физической подготовленности обучающихся и уровня физической подготовленности для выполнения ими соответствующих нормативов. Дисциплина «Физическая культура» ориентирована на овладение теоретическими основами одноименной сферы деятельности и технологиями проектирования индивидуальной прикладной физической культуры.</p>	
16	Экономическое обеспечение управления персоналом	<p>Модуль формирует представление о широком спектре вопросов в сфере кадрового менеджмента. Дает знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, организации работы в рамках основных подсистем управления персоналом. Содержание дисциплин модуля посвящено освоению знаний об основах профессионального развития персонала, процессов обучения, основах формирования системы мотивации и стимулирования персонала. Знакомит с механизмами формирования персонала организации, источниками найма, методами отбора персонала, основами социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципами формирования системы трудовой адаптации персонала, оценки, аттестации и сертификации персонала. Знания и навыки, полученные в ходе освоения модуля, являются фундаментом для последующего освоения профессиональных компетенций бакалавра в сфере управления персоналом. Студент осваивает способность анализа закономерностей и актуальных проблем в кадровом менеджменте, навыки анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и приобретает умение применять их на практике; навыки разработки и внедрения программ трудовой адаптации, обучения и развития, мотивации труда персонала; умение оценивать эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки, результатов мониторингов потребностно-мотивационной сферы персонала в целях наиболее полного раскрытия трудового потенциала и повышения производительности труда.</p>	
17	Формируемая участниками образовательных отношений		
18	Карьерный менеджмент в Индустрии 4.0	<p>Модуль развивает знания и умения в области управления карьерой персонала и формирует представление и навыки для работы в новой профессии - "карьерный консультант". Содержание модуля посвящено методологии карьерного менеджмента и основам карьерного консультирования, а также анализу трендов цифрового мирового рынка труда и их влияния на карьеру в Индустрии 4.0: новым концепциям рабочего места и рабочего дня, удаленному и дистанционному характеру работы, новым медиа в управлении карьерой - роботам – рекрутерам, чат - ботам, социальным сетям, сервисам и платформам онлайн в подсистемах подбора, обучения, оценки, развития карьеры и иным. Студент формирует способность управлять профессиональной карьерой сотрудников в условиях цифровизации.</p>	
19	Майнор	<p>Модуль, относится к вариативной части ОП или факультативу, представляющий выбранную обучающимися дополнительную образовательную траекторию вне их подготовки по основному направлению в рамках ОП</p>	

20	Практики международного HR менеджмента	Модуль формирует комплекс знаний, базовых умений и навыков в области международного HR - менеджмента, необходимых для использования в процессе управления персоналом организации, знакомит с механизмами и формами их использования с учетом культурного контекста. Содержание дисциплин модуля посвящено освоению современных подходов, тенденций и лучших практик в области международного HR - менеджмента в условиях цифровизации всех сторон жизни, что необходимо для эффективного управления персоналом в современных условиях. Студент приобретает навыки: анализа и использования передового международного опыта в области управления персоналом, формирования базы данных системы и процессов управления персоналом с использованием цифровых технологий, эффективного толерантного межкультурного профессионального общения, инновационного подхода к HR-менеджменту.	
21	Прикладные аспекты кадрового менеджмента	Модуль формирует комплекс знаний, базовых умений и навыков в организации и проведении прикладных исследований в сфере управления персоналом; знакомит с формами и технологиями практической реализации конкретных исследований. Содержание модуля позволяет освоить современную законодательную и нормативно-распорядительную документацию об организации и проведении прикладных исследований. Сформировать умения пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами, составлять план конкретного исследования, выбирать методы, адекватные предмету и задачам, определять группы персонала, обрабатывать, анализировать и оценивать полученные результаты, писать отчеты и статьи, графически иллюстрировать тексты, разрабатывать предложения по применению полученной информации. Приобретенные базовые навыки практической работы позволят студенту определять, оценивать и сравнивать личностные и профессиональные компетенции, потребности в обучении, эффективность обучения, производственную интенсивность и напряженность труда, изучать общественное мнение, выделять и измерять критерии и уровни удовлетворенности персонала и др. А также овладеть современными статистическими методами обработки данных с использованием программ SPSS, Statistics 26.	
22	Проектная деятельность персонала с применением цифровых технологий	Модуль формирует у студентов компетенции, связанные с применением современных IT-технологий в деятельности по управлению персоналом, в том числе в проектной деятельности персонала. Содержание дисциплин модуля посвящено обучению применению различного программного обеспечения, предназначенного для инициализации и планирования HR-проектов, для управления задачами проекта, а также для сбора, хранения и анализа данных по проекту. Кроме того, отдельный блок будет посвящен системам управления знаниями по проекту. Студент приобретает навыки использования программного обеспечения для сопровождения проектной деятельности. Помимо этого, данный модуль способствует дополнительному закреплению компетенций, связанных с управлением проектами.	
23	Профессионально-ориентированный иностранный язык	Модуль направлен на формирование иноязычной коммуникативной компетенции студентов для осуществления коммуникации в профессиональной сфере в различных социокультурных условиях. Содержание модуля позволяет освоить культуру иноязычного устного и письменного общения в профессиональной сфере, получить практику научно-исследовательской работы на иностранном языке в профессиональной сфере на основе развития общей, лингвистической, прагматической и межкультурной компетенций, способствующих, во взаимодействии с другими дисциплинами, формированию профессиональных компетенций, в том числе, в научно-исследовательской работе. При освоении дисциплины применяются смешанные технологии обучения, проблемное обучение, информационно-коммуникационные технологии, групповая работа, исследовательские и проектные методы, способствующие формированию у студентов общепрофессиональных компетенций, которые обеспечивают поддержание уровня профессиональной культуры, открытость в получении обратной связи о своей профессиональной деятельности, ее социальном эффекте и последствиях и способность свободно их выражать на русском и иностранном языках.	
24	Рекрутинг персонала	Модуль формирует комплекс знаний, базовых умений и навыков в сфере деятельности по закрытию вакансий у работодателей. Содержание дисциплин посвящено формированию представлений об общих тенденциях на	

		рынке труда и в отдельных отраслях, современных методах поиска и отбора сотрудников в организации. В процессе освоения дисциплин модуля студент приобретает базовые навыки анализа рынка труда, разработки и анализа требований к должностям, выбора и реализации путей и источников поиска и методов оценки кандидатов. Освоение модуля способствует формированию у студентов умения осуществлять грамотный выбор digital-инструментов на всех этапах обеспечения организации кадрами: от размещения объявления о вакансии и обработки откликов кандидатов до формирования оффера, использовать мессенджеры, блоги, социальные сети, электронные почты, профильные каналы и форумы; роботы – рекрутеры, чат-боты, видео-интервью, онлайн-игры и другие инструменты подбора персонала, адекватные задачам профессиональной деятельности	
25	Сопровождение непрерывного образования персонала в Индустрии 4.0	Модуль формирует комплекс знаний, умений и навыков, позволяющих будущему специалисту осуществлять деятельность по организации, проектированию, методическому и технологическому сопровождению обучения персонала с опорой на принцип непрерывности образования. Содержание дисциплин модуля посвящено освоению представлений об организации современного профессионального образования, построении программ профессионального обучения, выстраивании логики учебного процесса в совокупности с процедурными аспектами учебно-методической, экспертной, оценочной деятельности. Студент приобретает базовые навыки практической работы в области разработки программ профессионального обучения, оценки их содержания, инновационности, учебно-методической оснащенности. Навыки, полученные в процессе освоения модуля, позволяют выстраивать индивидуальные траектории непрерывной образовательной деятельности, осуществлять систематическое планирование и оценку качества реализации программ обучения.	
26	Социальная политика организации	Модуль формирует комплекс знаний, базовых умений и навыков в области социально-трудовых отношений, отношений партнерства, возникающих в процессе управления персоналом организации, знакомит с механизмами и формами практической реализации и гармонизации этих отношений. Содержание дисциплин модуля посвящено освоению современных представлений о механизмах социального партнерства, социальной ответственности, методах анализа выполнения социальных программ и эффективности форм материальной и нематериальной мотивации в процессе управления персоналом. Студент приобретает базовые навыки практической работы в области анализа и разработки планов и программ социального развития, успешных корпоративных практик в области социальной ответственности, организации партнерства, ведения переговоров с профсоюзами, определения целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ, анализа эффективности социальных программ, разработки системы выплат работникам социальных льгот и компенсаций, методов диагностики социальной сферы предприятия, анализа кадровых рисков и их предупреждения.	
27	Технологии управления в кадровом менеджменте	Модуль формирует комплекс знаний, базовых умений и навыков в области кадрового менеджмента необходимых для организации деятельности службы управления персоналом организации, знакомит с современными технологиями, применяемыми для разработки концепции и стратегии кадровой политики, принципами и методами управления персоналом. Содержание дисциплин модуля посвящено освоению современных представлений о профессиональной деятельности, ее социальном эффекте и последствиях, а также о применении методов прикладной психологии и социологии в управлении персоналом. Студент приобретает базовые навыки практической работы в области анализа профессиональной культуры, соблюдения профессиональных этических норм, применения технологий и методов оперативного управления персоналом, администрирования процессов системы управления персоналом, ведения документационного сопровождения и учета.	
28	Управление кадровым потенциалом	Модуль формирует комплекс знаний, базовых умений и навыков управления кадровым потенциалом в системе управления персоналом организации, знакомит с механизмами и формами его идентификации, селекции и развития в целях практической реализации потенциала. Содержание дисциплин модуля посвящено освоению современных представлений об организационных и личностных факторах, механизмах и методах оценки,	

		аккумуляции и совершенствования кадрового потенциала при управлении персоналом, управленческих и экономических факторах и условиях, в том числе на условиях бизнес-партнерства (HR BP), обеспечивающих эффективное управление кадровым потенциалом организации. Студент приобретает базовые навыки практической работы в области анализа кадрового потенциала и показателей уровня его развития, технологий деятельности организации, HR-служб и кадровых организаций в области управления потенциалом сотрудников в широком контексте.	
29	Практика		
30	Производственная практика	<p>Производственная практика направлена на приобретение практических навыков информационно-аналитической, организационно-управленческой, научно-исследовательской, педагогической типов деятельности. Целью проектно-технологической практики является закрепление и углубление теоретической подготовки студентов, направленной на разработку системы управления персоналом организации в целом, отдельных функциональных подсистем, применения технологий управления персоналом; приобретения практических навыков решения организационно - экономических и управленческих задач по формированию, развитию и использованию персонала организаций; приобретению опыта самостоятельной профессиональной деятельности в области управления персоналом. В качестве основы для практики выступают модули базовой части: «Прикладные исследования», «Профессиональная сфера кадрового менеджмента», «Технологии управления в кадровом менеджменте», «Управление кадровым потенциалом», «Профессионально - ориентированный иностранный язык». Материалы, полученные по итогам практики, могут служить эмпирической базой разработке собственного исследовательского/прикладного проекта (курсового проекта), преддипломной практики и выпускной квалификационной работы. Основной целью преддипломной практики является закрепление и углубление теоретических знаний, а также приобретение практических навыков, компетенций, опыта самостоятельной профессиональной деятельности, возможное решение проблемы будущего трудоустройства. В качестве основы для практики выступают модули базовой части: «Социальная политика организации», «Практики международного HR менеджмента», а также модули, формируемые участниками образовательных отношений «Проектный практикум Команды продвижения проектов (А)», «Проектная деятельность с применением цифровых технологий», «Проектный интенсив Лаборатория будущего HR (BC)», «Сопровождение непрерывного образования персонала в Индустрии 4.0», «карьерный менеджмент в Индустрии 4.0», «Рекрутинг персонала». Преддипломная практика нацелена на изучение, сбор, обработку и систематизацию материалов для подготовки и написания выпускной квалификационной работы. В связи с этим конкретное задание для прохождения практики должно быть составлено индивидуально каждым студентом совместно с руководителем выпускной квалификационной работы с учетом темы дипломного проектирования, базы практики и типовой Программы практики 38.03.03 Управление персоналом. В процессе преддипломной практики студенты завершают работу над проектом, начатым в рамках проектно-технологической практики, а аналитические материалы, полученные по итогам практики, и разработанные практические рекомендации являются эмпирической базой выпускной квалификационной работы. Результатом производственных практик является формирование или развитие всех профессиональных компетенций, предусмотренных Общей характеристики Образовательной программы высшего образования (далее ОХОП) по направлению подготовки</p>	
31	Учебная практика	<p>Научно-исследовательская работа направлена на получение первичных навыков научно-исследовательской работы - формирует комплекс современных представлений о понятийном аппарате исследовательской деятельности, классификациях методов исследования, условиях применения, требованиях к оформлению научных текстов, правилах публичного выступления. Содержание практики позволяет сформировать умения пользоваться современными поисковыми системами и информационными ресурсами; составлять план исследования, организовывать и проводить его. Приобретенные базовые навыки практической работы позволяют анализировать и систематизировать информацию, определять исследовательские задачи и предмет,</p>	

		выбирать методы измерения и формировать группы. А также проводить самостоятельное исследование, разрабатываться собственный исследовательский/прикладной проект; оформлять и представлять результаты. Ознакомительная практика проводится с целью закрепления и углубления теоретической подготовки студентов, приобретения ими практических навыков и компетенций, а также первого опыта самостоятельной профессиональной деятельности после изучения модулей базовой части «Теория и практика управления», «Кадровая политика», «Введение в управление персоналом», «Проектные практикумы (А): HR – драйв и Лидерство в управлении проектами», «Прикладные аспекты кадрового менеджмента». В результате студент приобретает умения работать с кадровой документацией, использовать Трудовой кодекс РФ и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, производить мониторинг и оценку рынка труда, владеть навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом, владеть основными методами администрирования персонала, определять потребность организации в персонале и разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников.	
32	Государственная итоговая аттестация		
33	Государственная итоговая аттестация	Целью государственной итоговой аттестации является установление уровня подготовленности обучающегося, осваивающего образовательную программу бакалавриата, к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования, самостоятельно установленного образовательного стандарта, Профессиональных стандартов и ОХОП по направлению подготовки, разработанной на основе перечисленных стандартов. Итоговая государственная аттестация включает в себя подготовку и публичную защиту выпускной магистерской диссертации. Результатом подготовки к сдаче и сдача государственного экзамена, а также подготовки к защите и процедура защиты выпускной квалификационной работы является формирование или развитие всех универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, предусмотренных ОХОП.	
34	Факультативы		
35	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.	
36	Прикладные информационные системы	Модуль «Прикладные информационные системы и средства программной разработки» реализуется в рамках проекта «Цифровая кафедра» УрФУ, является ИТ-модулем, реализуемым в рамках основной образовательной программы высшего образования (далее – ООП ВО), по результатам освоения которых предусматривается	

	и средства программной разработки	получение нескольких квалификаций, в том числе в области информационных технологий. Содержание модуля вариативно и зависит от специфики ООП ВО, на которой обучается студент; специфики конкретной отрасли, для которой готовятся высококвалифицированные кадры по программам ООП ВО университета, в соответствии с Матрицей цифровых компетенций, разработанной АНО «Университет Иннополис», которая проводит входную, промежуточную и итоговую оценку уровня сформированности актуальных компетенций для цифровой экономики с приоритетом компетенций в ИТ-сфере.	
37	Психотехнологии в управлении персоналом	Модуль формирует комплекс знаний и умений позволяющих обособленно выбирать психотехнологии оптимизации процесса управления, а именно создания благоприятного социально-психологического климата, мотивирования персонала, профилактики трудовых конфликтов. Осуществлять выбор методов администрирования процессов управления персоналом с учетом стратегии управления персоналом, особенностей организационной культуры и многонационального состава сотрудников. Содержание модуля поэтапно раскрывает основные аспекты диагностики социально-психологических основ управления, администрирования и построения моделей принятия управленческих решений. Студент приобретает базовые навыки использования инструментов прикладной психологии и социологии в управлении персоналом, практическое применение психотехнологий в управлении трудовым коллективом с учетом стратегии управления	
38	Русский язык как иностранный (II уровень владения)	Модуль «Русский язык как иностранный (II уровень владения)» направлен на приобретение знаний, необходимых для изучения смежных дисциплин образовательных программ и подготовку студентов к выполнению задач профессиональной деятельности. Цель обучения – расширить кругозор и познакомить обучающихся с новыми научными понятиями, сущностью основных языковых явлений, методами их исследования, сформировать целостное представление о современном русском языке. Модуль состоит из одной дисциплины – «Русский язык как иностранный (II уровень владения)» и рассчитан на студентов всех направлений подготовки бакалавриата, специалитета и направлен на формирование компетенций, необходимых для коммуникации в бытовой, социально-культурной и учебно-профессиональной сферах. Дисциплина предполагает комплексное развитие всех видов речевой деятельности на основе современных принципов обучения и актуальных учебно-методических материалов. Каждый раздел дисциплины включает в себя работу над текстами разных функциональных стилей. Особое внимание уделяется научному стилю речи, в частности научно-учебному и научно-популярному подстилям. Методика преподавания курса включает как традиционные методы обучения, так и интерактивные, использующие компьютерные технологии, учитывает психологические особенности освоения человеком иностранного языка.	

Руководитель ОП

Пономарёва Ольга Яковлевна