

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Игнатенко Виталий Иванович

Должность: Проректор по образовательной деятельности и молодежной политике

Дата подписания: 07.08.2025 12:42:14

Уникальный программный ключ:

a49ae343af5448d45d7e5e1e499859cab109ba78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Заполярье: государственный университет им. Н. М. Федоровского»
ЗГУ

Кафедра экономики, менеджмента и организации производства

**Комплект аннотаций рабочих программ дисциплин
основной профессиональной образовательной программы
высшего образования**

Факультет: электроэнергетики, экономики и управления

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Профиль: HR бизнес-партнерство

Уровень образования: магистратура

Присваиваемая квалификация: магистр

Форма обучения: очно-заочная

Аннотация
рабочей программы дисциплины
Применение ИИ в HR-процессах

направление подготовки/специальность 38.04.02 Менеджмент

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		3
Часов по учебному плану	16	16
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Практические занятия (Пр)	8	8
Самостоятельная работа (СР)	164	164
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	36	36
Форма промежуточной аттестации		Эк
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	216	216
зачетные единицы:	6	6

Формируемые компетенции (части компетенций):

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

УК-1.3 Осуществляет критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, в том числе с использованием информационных технологий

ПК-1 Способность сбора, обработки и анализа информации для целей разработки и реализации программ развития бизнеса

ПК-1.6 Способен принимать решения по управлению бизнесом с использованием информационных средств и технологий

ПК-3 Способен осуществлять руководство проектами разработки, внедрения и корректировки систем HR-менеджмента

ПК-3.3 Способен осуществлять управление проектами с использованием процессов автоматизации

Цели дисциплины:

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся профессиональных компетенций в области применения технологий искусственного интеллекта (ИИ) для оптимизации HR-процессов, повышения эффективности управления персоналом и поддержки стратегических решений в сфере HR бизнес-партнёрства.

Основные разделы дисциплины:

Основы искусственного интеллекта в HR

Стратегические аспекты внедрения ИИ в HR-процессы

Аннотация
рабочей программы дисциплины
Система управления развитием сотрудников

направление подготовки/специальность 38.04.02 Менеджмент

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		4
Часов по учебному плану	24	24
Лекционные занятия (Лек)	12	12
Практические занятия (Пр)	12	12
Самостоятельная работа (СР)	75	75
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	9	9
Форма промежуточной аттестации		ЗаО
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	108	108
зачетные единицы:	3	3

Формируемые компетенции (части компетенций):

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

УК-3.1 Способен организовывать команду и управлять развитием ее сотрудников для достижения поставленной цели

ПК-3 Способен осуществлять руководство проектами разработки, внедрения и корректировки систем HR-менеджмента

ПК-3.4 Способен управлять развитием сотрудников в рамках систем HR-менеджмента

Цели дисциплины:

Целью изучения дисциплины "Система управления развитием сотрудников" является формирование у студентов знаний и практических навыков для эффективного планирования, организации и реализации процессов развития персонала в организациях. В рамках этой дисциплины студенты изучают методы оценки потенциала сотрудников, разработки программ обучения и повышения квалификации, а также подходы к управлению карьерным ростом и мотивацией работников.

Основные задачи курса включают:

Ознакомление с современными концепциями и практиками управления развитием персонала;

Развитие умений анализировать потребности в обучении и развитии сотрудников;

Освоение методов оценки эффективности программ развития персонала;

Формирование понимания роли руководителя в процессе управления развитием подчиненных.

Основные разделы дисциплины:

Введение в систему управления развитием сотрудников

Понятие и сущность управления развитием сотрудников.

Цели и задачи системы управления развитием.

Место системы управления развитием в общей системе управления персоналом.

Диагностика и оценка потребностей в обучении и развитии Методы оценки текущих компетенций сотрудников.

Анализ разрывов между текущими и требуемыми компетенциями.

Прогнозирование будущих потребностей в развитии.
Планирование и разработка программ обучения и развития
Типы программ обучения: технические, управленческие, поведенческие.
Индивидуальные планы развития (ИПР).
Форматы обучения: очное, дистанционное, смешанное.
Методы и формы обучения и развития
Традиционные методы обучения: лекции, семинары, тренинги.
Современные методы: e-learning, симуляции, игровые методики.
Наставничество и коучинг.
Оценка эффективности программ обучения и развития
Показатели эффективности обучения: обратная связь, тесты, кейс-методы. ROI (возврат на инвестиции) в обучении.
Пост-тренинговая поддержка и сопровождение.
Методы и формы обучения и развития
Традиционные методы обучения: лекции, семинары, тренинги.
Современные методы: e-learning, симуляции, игровые методики.
Наставничество и коучинг.

Аннотация

рабочей программы дисциплины

Структура организации и организационные процессы

направление подготовки/специальность 38.04.02 Менеджмент

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		1
Часов по учебному плану	16	16
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Практические занятия (Пр)	8	8
Самостоятельная работа (СР)	128	128
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	0	0
Форма промежуточной аттестации		За
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	144	144
зачетные единицы:	4	4

Формируемые компетенции (части компетенций):

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

УК-2.4 Использует методы абстрактного мышления, анализа и синтеза для решения задач бизнеса

ПК-1 Способность сбора, обработки и анализа информации для целей разработки и реализации программ развития бизнеса

ПК-1.4 Использует методологию и критерии идентификации современных систем на стратегическом уровне

Цели дисциплины "Структура организации и организационные процессы" – дать студентам основы теоретических знаний и практических навыков по современным формам и методам воздействия на поведение личности, группы для повышения эффективности работы организации.

Задачи дисциплины:

- раскрыть представление о современном состоянии и тенденциях развития «Структура организации и организационные процессы»;
- представить возможные схемы разработки проектов организационных систем, которые ставят в центр человека, его способности и потребности;
- раскрыть методы описания поведения работников, групп, организаций;
- показать способы изменения поведения индивида, группы в соответствии с критериями эффективности работы организации.

Основные разделы дисциплины:

Введение в теорию организации: предмет, метод, цели и задачи курса.

Теория организации, ее место в системе научных знаний

Теоретические разработки теории организации от античности до современности

Понятие «организация»: организация, как система, цели, задачи, субъект, объект, жизненный цикл.

Типология организаций: виды, особенности, формы.

Организация и управление: система управления, принципы и правила управленческой деятельности, самоорганизация и самоуправление.

Личность и организация Формирование группового поведения в организации

Управление поведением в организации Организационное поведение в системе международного бизнеса

Аннотация

рабочей программы дисциплины

Управление вовлеченностью сотрудников

направление подготовки/специальность 38.04.02 Менеджмент

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		4
Часов по учебному плану	26	26
Лекционные занятия (Лек)	12	12
Практические занятия (Пр)	14	14
Самостоятельная работа (СР)	100	100
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	18	18
Форма промежуточной аттестации		Эк
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	144	144
зачетные единицы:	4	4

Формируемые компетенции (части компетенций):

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

УК-3.2 Обеспечивает успешную работу в коллективе при выработке и реализации командной стратегии для достижения поставленной цели

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

УК-6.1 Выбирает основные методы поведения и самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни.

ПК-1 Способность сбора, обработки и анализа информации для целей разработки и реализации программ развития бизнеса

ПК-1.5 Применяет базовые подходы адаптации стратегических решений к корпоративной культуре организации

Цели дисциплины:

Цель изучения дисциплины "Управление вовлечённостью сотрудников" заключается в формировании у студентов знаний и навыков, необходимых для эффективного управления уровнем вовлечённости персонала в организации. Эта цель достигается путём:

Ознакомления с основными концепциями и моделями вовлечённости: Студенты узнают, что такое вовлечённость сотрудников, почему она важна для организации, и какие факторы на неё влияют.

Изучения методов оценки вовлечённости: Преподаваемые техники и инструменты позволят будущим специалистам проводить диагностику текущего уровня вовлечённости в организации и выявлять проблемные зоны.

Освоения методик повышения вовлечённости: Курс направлен на то, чтобы научить студентов разрабатывать и внедрять программы и мероприятия, направленные на повышение уровня вовлечённости сотрудников.

Рассмотрения взаимосвязи вовлечённости с другими аспектами управления персоналом:

Будущие специалисты поймут, как вовлечённость связана с мотивацией, производительностью, удовлетворённостью работой и лояльностью сотрудников.

Формирования навыков анализа и принятия решений: Студенты научатся анализировать данные о вовлечённости, интерпретировать результаты и на их основе принимать обоснованные управленческие решения.

Приобретения практических навыков: Важной частью курса являются практические задания и кейсы, позволяющие закрепить теоретические знания и подготовиться к реальной работе в области управления вовлечённостью.

Основные разделы дисциплины:

Введение в управление вовлечённостью сотрудников Понятие вовлечённости сотрудников.

Значение вовлечённости для организации.

Исторический обзор и современные подходы к управлению вовлечённостью.

Факторы, влияющие на вовлечённость сотрудников Рабочая среда и условия труда. Руководство и стиль управления. Мотивация и удовлетворение потребностей сотрудников. Организационная культура и ценности.

Методы оценки вовлечённости. Инструменты и методы измерения вовлечённости. Опросы и анкеты для оценки вовлечённости. Анализ данных и интерпретация результатов.

Стратегии повышения вовлечённости Разработка программ повышения вовлечённости.

Внедрение инициатив по вовлечённости. Роль лидеров и менеджеров в повышении вовлечённости.

Коммуникация и вовлечённость Внутренняя коммуникация и её влияние на вовлечённость.

Обратная связь и её значение для вовлечённости. Методы улучшения коммуникации в организации.

Мотивация и вовлечённость Теории мотивации и их применение. Материальные и нематериальные стимулы. Индивидуальные и групповые подходы к мотивации.

Аннотация

рабочей программы дисциплины

Управление культурой организации

направление подготовки/специальность 38.04.02 Менеджмент

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		4
Часов по учебному плану	26	26
Лекционные занятия (Лек)	12	12
Практические занятия (Пр)	14	14
Самостоятельная работа (СР)	100	100
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	18	18
Форма промежуточной аттестации		Эк
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	144	144
зачетные единицы:	4	4

Формируемые компетенции (части компетенций):

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

УК-3.2 Обеспечивает успешную работу в коллективе при выработке и реализации командной стратегии для достижения поставленной цели

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

УК-6.1 Выбирает основные методы поведения и самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни.

ПК-1 Способность сбора, обработки и анализа информации для целей разработки и реализации программ развития бизнеса

ПК-1.5 Применяет базовые подходы адаптации стратегических решений к корпоративной культуре организации

Цели дисциплины:

Цель изучения дисциплины "Управление культурой организации" заключается в формировании у студентов знаний и навыков, необходимых для эффективного управления корпоративной культурой.

Основные разделы дисциплины:

Тема 1. Анализ текущей корпоративной культуры и её сильных и слабых элементов

Тема 2. Разработка и внедрение стратегий управления культурой

Тема 3. Оценка и мониторинг текущей культуры

Тема 4. Лидерство и управление изменениями

Тема 5. Этико-психологический подход к управлению культурой

Аннотация

рабочей программы дисциплины Управление мотивацией сотрудников

направление подготовки/специальность 38.04.02 Менеджмент

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		1
Часов по учебному плану	20	20
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Практические занятия (Пр)	12	12
Самостоятельная работа (СР)	160	160
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	0	0
Форма промежуточной аттестации		ЗаО
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	180	180
зачетные единицы:	5	5

Формируемые компетенции (части компетенций):

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

УК-4.2 Использует на практике деловую коммуникацию в устной и письменной формах, методы и навыки воздействия на сотрудников

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

УК-5.3 Применяет простейшие методы восприятия межкультурного разнообразия общества; навыки общения при воздействии на сотрудников с использованием этических норм поведения

ПК-1 Способность сбора, обработки и анализа информации для целей разработки и реализации программ развития бизнеса

ПК-1.3 Организует работу коллектива, рабочей группы для выполнения конкретного порученного этапа в сборе, обработке и анализе информации для целей разработки и реализации программ развития бизнеса

Цели дисциплины:

формирование у обучающихся комплекса профессиональных компетенций в области мотивации поведения, основанных на знании современных методов воздействия на работников, теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала

Основные разделы дисциплины:

Тема 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Тема 2. Мотивация трудовой деятельности и процесс ее формирования

Тема 3. Стимулирование трудовой деятельности и процесс ее формирования

Тема 4. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Тема 5. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

Аннотация
рабочей программы дисциплины
Управление персоналом

направление подготовки/специальность 38.04.02 Менеджмент

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		1
Часов по учебному плану	20	20
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Практические занятия (Пр)	12	12
Самостоятельная работа (СР)	124	124
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	36	36
Форма промежуточной аттестации		Эк
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	180	180
зачетные единицы:	5	5

Формируемые компетенции (части компетенций):

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

УК-2.1 Осуществляет управление человеческими ресурсами на всех этапах жизненного цикла проекта

ПК-2 Способен взаимодействовать с топ-командой в рамках принятия совместных решений ПК-2.1 Разрабатывает перспективные модели управления персоналом по основным вопросам

практической направленности

Цели дисциплины:

Целью изучения дисциплины «Управление персоналом» является усвоение теоретических знаний и практических умений в области кадрового менеджмента, овладение основными принципами и методами кадровой работы, формирование навыков системного проведения эффективной кадровой политики.

Основные разделы дисциплины:

Предмет, сущность и значение кадрового менеджмента

Организационный контекст управления и концепции современного менеджмента и управления кадрами

Кадровая служба и ее задачи

Организационно-распорядительные методы управления и формирования кадрового состава Основы планирования потребностей в кадрах

Методы управления группой и поддержание работоспособности кадров

Кадровая политика и ее задачи

Мотивация в кадровом менеджменте

Культура управленческой деятельности

Эффективность кадрового менеджмента

Аннотация

рабочей программы дисциплины

Управление проектами в рамках стратегических инициатив

направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

направленность (профиль) HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр	
		2	3
Часов по учебному плану	28	10	18
Лекционные занятия (Лек)	14	6	8
Практические занятия (Пр)	14	4	10
Самостоятельная работа (СР)	215	125	90
Курсовые работы (проекты)			
Часы на контроль	45	9	36
Форма промежуточной аттестации		За	Эк
Общая трудоемкость дисциплины			
часы:	288	144	144
зачетные единицы:	8	4	4

Формируемые компетенции (части компетенций):

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

УК-2.3 Оценивает вклад сотрудников, осуществляет их мотивацию для достижения намеченных результатов в рамках управления проектами

ПК-3 Способен осуществлять руководство проектами разработки, внедрения и корректировки систем HR-менеджмента

ПК-3.2 Способен осуществлять руководство проектами в рамках HR менеджмента на стратегическом уровне

Цели дисциплины:

Целями освоения дисциплины являются усвоение студентами теоретических основ управления проектами, приобретение навыков и умений в области системной организации процессов разработки проектов и управления их реализацией.

Основные разделы дисциплины:

Тема 1. Основы управления проектами

Тема 2. Разработка концепции проекта

Тема 3. Технико-экономическое обоснование и оценка эффективности проекта

Тема 4. Планирование проекта

Тема 5. Организация управления проектом

Тема 6. Проектное финансирование

Тема 7. Контроль и регулирование работ по проекту

Аннотация

рабочей программы дисциплины

Управление эффективностью деятельности сотрудников

направление подготовки/специальность 38.04.02 Менеджмент

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		4
Часов по учебному плану	24	24
Лекционные занятия (Лек)	12	12
Практические занятия (Пр)	12	12
Самостоятельная работа (СР)	138	138
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	18	18
Форма промежуточной аттестации		Эк
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	180	180
зачетные единицы:	5	5

Формируемые компетенции (части компетенций):

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

УК-1.5 Использует знания результатов деятельности сотрудников для решения стратегических и тактических задач организации

ПК-2 Способен взаимодействовать с топ-командой в рамках принятия совместных решений

ПК-2.2 Проводит исследования и разработку перспективных систем и методов HR-менеджмента на основе оценки эффективности деятельности сотрудников

Цели дисциплины:

Цели освоения дисциплины "Управление эффективностью деятельности сотрудников" могут включать следующие аспекты:

Формирование теоретических знаний: Изучение основных концепций и теорий управления эффективностью деятельности сотрудников.

Понимание взаимосвязи между эффективностью работы сотрудников и стратегическими целями организации.

Основные разделы дисциплины:

Введение в управление эффективностью деятельности сотрудников

Методы оценки эффективности деятельности сотрудников

Мотивация и стимулирование сотрудников

Управление конфликтами и стрессом

Лидерство в управлении проектами: Стили лидерства. Влияние лидера на мотивацию и эффективность команды.

Перспективы развития управления эффективностью деятельности сотрудников: Тренды и инновации в HR-менеджменте. Будущее управления персоналом. Практические рекомендации: Советы по внедрению эффективных методов управления. Примеры успешных практик.

Аннотация
рабочей программы дисциплины
Финансовая основа бизнеса

направление подготовки/специальность 38.04.02 Менеджмент
направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство
Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		2
Часов по учебному плану	10	10
Лекционные занятия (Лек)	6	6
Практические занятия (Пр)	4	4
Самостоятельная работа (СР)	53	53
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	9	9
Форма промежуточной аттестации		За
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	72	72
зачетные единицы:	2	2

Формируемые компетенции (части компетенций):

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

УК-4.3 Демонстрирует навыки чтения и перевода текстов на иностранном языке в профессиональном общении; навыки деловых коммуникаций в устной и письменной форме на русском и иностранном языках

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

УК-5.2 Излагает грамотно и доступно профессиональную информацию в процессе межкультурного взаимодействия

Цели дисциплины заключается в формировании у студентов современных компетенций в области использования количественных и качественных методов для проведения прикладных исследований и управления финансовыми бизнес-процессами в контексте максимизации стоимости корпорации и ее устойчивое финансовое развитие, а также подготовки аналитических материалов по результатам их применения.

Основные разделы дисциплины:

Раздел 1. Корпоративные финансы в финансовой системе страны. Финансовые бизнес-процессы: стратегический и оперативный аспекты

Раздел 2. Фундаментальные концепции корпоративных финансов

Раздел 3. Управление активами в краткосрочной и долгосрочной финансовой политике корпорации

Аннотация
 рабочей программы дисциплины
 Основы научных исследований

направление подготовки/специальность 38.04.02 Менеджмент
 направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство
 Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		2
Часов по учебному плану	10	10
Лекционные занятия (Лек)	6	6
Практические занятия (Пр)	4	4
Самостоятельная работа (СР)	89	89
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	9	9
Форма промежуточной аттестации		ЗаО
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	108	108
зачетные единицы:	3	3

Формируемые компетенции (части компетенций):

ОПК-2 Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач;

ОПК-2.1 Осуществляет поиск методов сбора данных и обработки информации; методов количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений

ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды;

ОПК-3.1 Осуществляет поиск методов и принципов принятия управленческих решений

ОПК-5 Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.

ОПК-5.1 Осуществляет поиск современных подходов к анализу результатов научных исследований в менеджменте и в смежных областях, а также к их оценке и обобщению

Цели дисциплины:

Дисциплина направлена на изучение теоретических и практических вопросов упорядочения самостоятельной научной работы как системы, позволяющей сформировать у магистрантов цельную иерархию знаний и навыков, необходимых для становления самостоятельного ученого и выполнения научных исследований.

Основная задача дисциплины – раскрытие сущности методологии и выявление содержания организации научно-исследовательской деятельности.

Основные разделы дисциплины:

Основы научных исследований

Организация проведения научного исследования

Аннотация
рабочей программы дисциплины
Экономика труда

направление подготовки/специальность 38.04.02 Менеджмент

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		1
Часов по учебному плану	20	20
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Практические занятия (Пр)	12	12
Самостоятельная работа (СР)	124	124
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	36	36
Форма промежуточной аттестации		Эк
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	180	180
зачетные единицы:	5	5

Формируемые компетенции (части компетенций):

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

УК-1.1 Осуществляет поиск, сбор и обработку информации; поиск методов системного и стратегического анализа

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

УК-5.1 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур при формировании конкурентных преимуществ

ПК-1 Способность сбора, обработки и анализа информации для целей разработки и реализации программ развития бизнеса

ПК-1.1 Понимает систему взаимосвязи параметров экономики труда для подготовки сбалансированных управленческих решений

Цели дисциплины:

Понимание основополагающих концепций: Ознакомление с основными понятиями и категориями экономики труда, такими как спрос и предложение на рынке труда, заработная плата, производительность труда, занятость и безработица.

Подготовка к профессиональной деятельности: Подготовка обучающихся к работе в сфере кадрового менеджмента, экономического анализа и консультирования по вопросам труда и занятости.

Развитие критического мышления: Формирование способности к самостоятельному анализу и оценке социально-экономической ситуации на рынке труда, разработке и внедрению эффективных решений в области управления трудовыми ресурсами.

Основные разделы дисциплины:

Введение в экономику труда

Рынок труда

Рабочая сила и занятость

Заработная плата и доходы населения

Аннотация

рабочей программы дисциплины HR в результативности деятельности организации

направление подготовки/специальность 38.04.02 Менеджмент

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		4
Часов по учебному плану	24	24
Лекционные занятия (Лек)	12	12
Практические занятия (Пр)	12	12
Самостоятельная работа (СР)	138	138
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	18	18
Форма промежуточной аттестации		Эк
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	180	180
зачетные единицы:	5	5

Формируемые компетенции (части компетенций):

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

УК-1.5 Использует знания результатов деятельности сотрудников для решения стратегических и тактических задач организации

ПК-2 Способен взаимодействовать с топ-командой в рамках принятия совместных решений

ПК-2.2 Проводит исследования и разработку перспективных систем и методов HR-менеджмента на основе оценки эффективности деятельности сотрудников

Цели дисциплины:

Целью освоения дисциплины "HR в результативности деятельности организации" является формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков в области управления человеческими ресурсами, которые позволят им эффективно участвовать в разработке и реализации HR-стратегий, направленных на повышение результативности и конкурентоспособности организации.

Основные разделы дисциплины:

История и эволюция HR-функции. Ее применение в повышении результативности деятельности организации

HR-стратегия и её связь с бизнес-стратегией

Управление производительностью

HR-показатели эффективности бизнеса

Аннотация
 рабочей программы дисциплины
 Взаимодействие HR и бизнеса

направление подготовки/специальность 38.04.02 Менеджмент
 направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство
 Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		4
Часов по учебному плану	24	24
Лекционные занятия (Лек)	12	12
Практические занятия (Пр)	12	12
Самостоятельная работа (СР)	138	138
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	18	18
Форма промежуточной аттестации		Эк
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	180	180
зачетные единицы:	5	5

Формируемые компетенции (части компетенций):

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

УК-1.4 Проводит анализ возможных вариантов взаимодействия HR и бизнеса

ПК-2 Способен взаимодействовать с топ-командой в рамках принятия совместных

решений ПК-2.3 Способен осуществлять взаимодействие с бизнесом по вопросам HR функционала

Цели дисциплины:

Целью освоения дисциплины "Взаимодействие HR и бизнеса" является формирование у студентов понимания роли HR-функции в достижении бизнес-целей организации, а также освоение практических инструментов и методик эффективного взаимодействия HR-подразделения с другими подразделениями компании для обеспечения максимальной продуктивности и результативности работы всей организации.

Основные разделы дисциплины:

Роль HR в современном бизнесе деятельности организации

Межфункциональное сотрудничество: HR и другие подразделения

Интеграция HR-стратегии с бизнес-стратегией

Аннотация
рабочей программы дисциплины
Деловой иностранный язык

направление подготовки/специальность 38.04.02 Менеджмент
направленность (профиль) HR бизнес-партнерство
Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		2
Часов по учебному плану	6	6
Практические занятия (Пр)	6	6
Самостоятельная работа (СР)	93	93
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	9	9
Форма промежуточной аттестации		ЗаО
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	108	108
зачетные единицы:	3	3

Формируемые компетенции (части компетенций):

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

УК-4.1 Выбирает принципы построения устного и письменного высказывания на русском и иностранном языках; правила и закономерности деловой устной и письменной коммуникации

УК-4.3 Демонстрирует навыки чтения и перевода текстов на иностранном языке в профессиональном общении; навыки деловых коммуникаций в устной и письменной форме на русском и иностранном языках

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

УК-5.2 Излагает грамотно и доступно профессиональную информацию в процессе межкультурного взаимодействия

Цели дисциплины:

Основная цель дисциплины – овладение студентами необходимым и достаточным уровнем коммуникативной иноязычной компетенции в деловой сфере для решения профессиональных задач, приобретение навыков делового общения, чтения, перевода и составления деловой корреспонденции для общения с зарубежными партнерами и дальнейшего самообразования.

Основные разделы дисциплины:

Раздел 1. Деловое общение и средства коммуникации

Аннотация
рабочей программы дисциплины
Искусственный интеллект и аналитика данных

направление подготовки/специальность 38.04.02 Менеджмент

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		3
Часов по учебному плану	16	16
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Практические занятия (Пр)	8	8
Самостоятельная работа (СР)	164	164
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	36	36
Форма промежуточной аттестации		Эк
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	216	216
зачетные единицы:	6	6

Формируемые компетенции (части компетенций):

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

УК-1.3 Осуществляет критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, в том числе с использованием информационных технологий

ПК-1 Способность сбора, обработки и анализа информации для целей разработки и реализации программ развития бизнеса

ПК-1.6 Способен принимать решения по управлению бизнесом с использованием информационных средств и технологий

ПК-3 Способен осуществлять руководство проектами разработки, внедрения и корректировки систем HR-менеджмента

ПК-3.3 Способен осуществлять управление проектами с использованием процессов автоматизации

Цели дисциплины:

Цель освоения дисциплины «Искусственный интеллект и аналитика данных» заключается в формировании у магистрантов направления 38.04.02 «Менеджмент», профиль «HR бизнес-партнерство», профессиональных компетенций, необходимых для эффективного применения современных технологий искусственного интеллекта и методов анализа данных в области управления человеческими ресурсами. Дисциплина направлена на подготовку специалистов, способных использовать цифровые инструменты и аналитические подходы для принятия обоснованных управленческих решений, оптимизации HR-процессов, повышения эффективности подбора, оценки, развития персонала и реализации стратегий управления талантами в условиях цифровой трансформации бизнеса

Основные разделы дисциплины:

Введение в искусственный интеллект и аналитику данных

Методы и инструменты анализа данных в HR

Аннотация

рабочей программы дисциплины
Конкурентоспособность бизнеса

направление подготовки/специальность 38.04.02 Менеджмент

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		5
Часов по учебному плану	8	8
Лекционные занятия (Лек)	4	4
Практические занятия (Пр)	4	4
Самостоятельная работа (СР)	55	55
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	9	9
Форма промежуточной аттестации		За
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	72	72
зачетные единицы:	2	2

Формируемые компетенции (части компетенций):

ПК-3 Способен осуществлять руководство проектами разработки, внедрения и корректировки систем HR-менеджмента

ПК-3.3 Способен осуществлять управление проектами с использованием процессов автоматизации

Цели дисциплины:

В курсе рассматриваются внутренние и внешние факторы конкурентоспособности экономики, отраслей и отдельных компаний как с позиции теории, так и с привлечением эмпирических данных по России. Большое внимание уделяется анализу кейсов из российской антимонопольной практики, поскольку эффективные конкурентные стратегии компаний зачастую вступают в противоречие с нормами закона "О защите конкуренции".

Основные разделы дисциплины:

Теоретические аспекты управления конкурентоспособностью предприятия

Современный подход к анализу отраслевой структуры и конкуренции Анализ ресурсов и компетенций предприятия.

Концепция устойчивого конкурентного преимущества

Конкурентное позиционирование предприятия: матрица потребителя и матрица производителя

Стратегия как инструмент обеспечения победы в конкурентной борьбе. Обоснование выбора стратегических альтернатив

Конкурентные стратегии. Роль цепочки создания стоимости в укреплении конкурентных преимуществ

Консолидация бизнеса как инструмент реализации конкурентной стратегии в условиях глобализации

Комплексный подход к управлению конкурентоспособностью предприятия

Аннотация

рабочей программы дисциплины Креативность и инновации в бизнесе

направление подготовки/специальность 38.04.02 Менеджмент

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		2
Часов по учебному плану	12	12
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Практические занятия (Пр)	4	4
Самостоятельная работа (СР)	168	168
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	36	36
Форма промежуточной аттестации		Эк
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	216	216
зачетные единицы:	6	6

Формируемые компетенции (части компетенций):

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

УК-1.2 Выбирает методики поиска, сбора и обработки информации

ПК-1 Способность сбора, обработки и анализа информации для целей разработки и реализации программ развития бизнеса

ПК-1.2 Осуществляет выбор инструментальных средств-драйверов движения бизнеса

Цель дисциплины «Креативность и инновации в бизнесе» - изучение теоретических положений и практических рекомендаций по использованию креативности как инновационного ресурса развития экономики, а также приобретение теоретических знаний, умений и навыков для решения профессиональных задач в области креативного менеджмента. Достижение данной цели основывается на всестороннем изучении основ и практических методов креативного менеджмента, социологии и психологии управления персоналом образовательных учреждений, с привлечением актуальных ситуационных примеров из отечественного и зарубежного опыта.

Основные разделы дисциплины:

Тема 1. Понятие креативности, ее источники и барьеры

Тема 2. Взаимосвязь креативности и инноваций

Тема 3. Создание и поддержание креативной среды

Тема 4. Источники и виды креативности

Тема 5. Технологии выработки креативных решений и креативные методы решения инновационных задач.

Тема 6 Управление трансформацией бизнеса: синектика

Тема 7. Система принятия креативных решений в бизнес-организациях

Аннотация
рабочей программы дисциплины
Методы исследований в менеджменте

направление подготовки/специальность 38.04.02 Менеджмент

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		3
Часов по учебному плану	18	18
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Практические занятия (Пр)	10	10
Самостоятельная работа (СР)	162	162
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	0	0
Форма промежуточной аттестации		ЗаО
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	180	180
зачетные единицы:	5	5

Формируемые компетенции (части компетенций):

ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления;

ОПК-1.1 Определяет цели, задачи, принципы, концепции экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления

ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций;

ОПК-4.1 Осуществляет поиск методов оценки проектной и процессной деятельности в организации с использованием современных практик управления; методов рыночных возможностей и стратегии создания развития инновационной деятельности

ОПК-5 Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.

ОПК-5.2 Выявляет современные подходы к анализу результатов научных исследований в менеджменте и в смежных областях, а также к их оценке и обобщению

Цели дисциплины:

В результате освоения данной дисциплины выпускник приобретает знания, умения и навыки, обеспечивающие достижение целей основной образовательной программы по подготовке магистров «Менеджмента».

Основные разделы дисциплины:

Основные направления исследований организаций

Специфика организационных исследований

Методология исследования управленческих ситуаций

Системы и закономерности их функционирования и развития

Системный анализ в исследовании управления

Аннотация
рабочей программы дисциплины
Научная организация труда

направление подготовки/специальность 38.04.02 Менеджмент

направленность (профиль)/ HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		1
Часов по учебному плану	20	20
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Практические занятия (Пр)	12	12
Самостоятельная работа (СР)	124	124
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	36	36
Форма промежуточной аттестации		Эк
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	180	180
зачетные единицы:	5	5

Формируемые компетенции (части компетенций):

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

УК-2.2 Использует научные основы организации труда при управлении проектами на всех этапах его жизненного цикла

ПК-3 Способен осуществлять руководство проектами разработки, внедрения и корректировки систем HR-менеджмента

ПК-3.1 Использует научные принципы организации труда при осуществлении руководства проектами разработки, внедрения и корректировки систем HR-менеджмента

Цели дисциплины:

дать обучающимся представления о современных подходах к научной организации труда на предприятии, видах и способах расчёта нормативов труда, формах и системах оплаты труда навыки практического применения законодательных актов при организации труда на предприятии.

Основные разделы дисциплины:

Тема 1. Основные понятия организации труда. Разделение труда

Тема 2. Рабочее место. Структура производственной операции. Условия труда

Тема 3. Роль и значение нормирования труда в современных условиях. Основные понятия и определения

Тема 4. Классификация затрат рабочего времени и времени использования оборудования

Тема 5. Система норм труда и нормативных материалов по труду

Тема 6. Методы исследования затрат рабочего времени и разработки нормативов

Тема 7. Производительность труда

Тема 8. Принципы и сущность оплаты труда в рыночных условиях

Тема 9. Формы и системы оплаты труда. Тарифная система и ее элементы

Тема 10. Управление трудовыми процессами

Аннотация
рабочей программы дисциплины
Организационный дизайн

направление подготовки/специальность 38.04.02 Менеджмент

направленность (профиль)/специализация образовательной программы HR бизнес-партнерство

Форма обучения очно-заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		1
Часов по учебному плану	16	16
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Практические занятия (Пр)	8	8
Самостоятельная работа (СР)	128	128
Курсовые работы (проекты)		
Часы на контроль	0	0
Форма промежуточной аттестации		За
Общая трудоемкость дисциплины		
часы:	144	144
зачетные единицы:	4	4

Формируемые компетенции (части компетенций):

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

УК-2.4 Использует методы абстрактного мышления, анализа и синтеза для решения задач бизнеса

ПК-1 Способность сбора, обработки и анализа информации для целей разработки и реализации программ развития бизнеса

ПК-1.4 Использует методологию и критерии идентификации современных систем на стратегическом уровне

Цель изучения дисциплины - "Организационный дизайн" – дать обучающимся основы теоретических знаний и практических навыков по современным формам и методам воздействия на поведение личности, группы для повышения эффективности работы организации.

Основные разделы дисциплины:

Раздел 1. Теория организации

Раздел 2. Организационное поведение

Аннотация
 рабочей программы дисциплины
 Иностранный язык (китайский)

	Очная форма обучения	
	з.е. (ч.)	семестр/ы
Трудоемкость в зачетных единицах:	2 (72)	3
Часов (всего) по учебному плану:	72	3
Лекции	-	-
Практические занятия	12	3
Лабораторные работы	-	-
Самостоятельная работа	60	3
Курсовые проекты (работы)	-	-
Форма промежуточной аттестации (Экзамен/зачет, зачет «с оценкой»)	Зач	3

Формируемые компетенции (части компетенций):	УК-4.1; УК-4.2; УК-4.3
---	------------------------

Цель дисциплины:

сформировать у обучающихся способность и готовность осуществлять эффективное межличностное и профессиональное общение на иностранном языке в устной и письменной форме.

Основные разделы дисциплины

1. Вводный курс
2. Темы общего характера
3. Профессионально-ориентированный курс

Аннотация
государственной итоговой аттестации
 «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы»

	Очно-заочная форма	
	з.е. (ч.)	семестр/ы
Трудоемкость в зачетных единицах:	9	5
Форма промежуточной аттестации (Экзамен/зачет, зачет «с оценкой»)	Экзамен	5

Формируемые компетенции (части компетенций):	УК-1; УК-2; УК-3; УК-4; УК-5; УК-6
	ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5
	ПК-1; ПК-2; ПК-3

Целью государственной итоговой аттестации: является определение соответствия результатов освоения обучающимися основной профессиональной образовательной программы требованиям соответствующего федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС ВО) и разработанной на их основе образовательной программы с оценкой степени указанного соответствия.

Задачами проведения государственной итоговой аттестации выпускника, являются установление и оценивание достигнутого уровня соответствия знаний, умений, профессиональных навыков, приобретенных обучающимся за время обучения в вузе на основе компетентного подхода.

Примерные темы выпускных квалификационных работ:

1. Вовлеченность в системе мотивации персонала
2. Возможности и ограничения человеко-центричного подхода в управлении персоналом.
3. Возможности и условия эффективности командной организации труда.
4. Геймификация в мотивации персонала.
5. Управление деловой карьерой сотрудников.
6. Деловые игры как метод развития персонала.
7. Дизайн персонала организации.
8. Инновационно-ориентированное управление человеческими ресурсами.
9. Инструменты отбора в кадровый резерв организации.
10. Использование НЛП в конфликтных ситуациях.
11. Кадровое планирование в организации.
12. Кадровый аудит организации.
13. Карьерная мотивация и условия ее эффективного использования.
14. Контроль в управлении персоналом
15. Мониторинг и контроль в системе мотивации