

Аннотации практик образовательной программы по направлению
38.04.03 Управление персоналом
Направленность «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами»

Блок II	Дисциплины	Аннотации
Б2.В.02 (II)	НИР	<p>Научно-исследовательская работа (НИР) является обязательным разделом Блока «Практики» ОП ВО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», направленность «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами»</p> <p>Тип практики: производственная Вид практики: НИР Способ проведения практики: стационарная.</p> <p>Практика проводится в структурных подразделениях РГГУ или в профильных организациях, расположенных на территории г. Москвы</p> <p>Форма проведения практики: непрерывная.</p> <p>НИР реализуется кафедрой организационного развития факультета управления Института экономики, управления и права РГГУ. Основным результатом научно-исследовательской работы является подготовка выпускной квалификационной работы магистра.</p> <p><i>Целью научно-исследовательской работы магистрантов является формирование у них общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки с учетом особенностей ОП ВО в определении видов и задач в области организации и проведении научных исследований в рамках профессиональной деятельности магистра.</i></p> <p><i>Задачи научно-исследовательской работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – формулирование и решение проблем, возникающих в ходе научно-исследовательской деятельности и требующих углубленных профессиональных знаний в области управления человеческими ресурсами; – выбор необходимых методов исследования, модификация существующих и разработка новых методов, исходя из целей конкретного научного исследования; – участие в разработке совместно с другими членами коллектива общих научных проектов; – анализ и обобщение результатов научно-исследовательских работ, предоставление итогов проделанной обобщающей работы в виде отчетов; – подготовка и проведение семинаров, научно-практических конференций; написание статей, редактирование и рецензирование научных публикаций; – работа в научно-исследовательском коллективе, участие в подготовке и проведении коллективного исследования и публикации его результатов. <p>НИР направлена на формирование следующих общепрофессиональных компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ОК – 1 - способность к абстрактному мышлению, анализу и синтезу; – ОПК-11 - умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; – ОПК-12 - умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;

		<p>– ПК – 22 - умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные соответствующие организационно-экономические модели;</p> <p>– ПК – 23 - умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации;</p> <p>– ПК – 24 - владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом.</p> <p>В результате освоения дисциплины магистр должен:</p> <p><i>Знать</i> теоретические и методологические основы организации научно-исследовательской деятельности;</p> <p><i>Уметь</i> выявлять и анализировать тенденции современной науки, определять перспективные направления научных исследований в области управления персоналом; использовать экспериментальные и теоретические методы исследования в профессиональной деятельности;</p> <p><i>Владеть</i> современными методами и инструментальными средствами научного исследования в предметной сфере; навыками самостоятельной творческой работы, совершенствования и развития своего научного потенциала.</p> <p>Рабочей программой предусмотрены следующие <i>виды контроля</i>:</p> <p>– промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой в конце каждого семестра по итогам проведенной НИР;</p> <p>– текущий контроль в форме: индивидуальных консультаций научного руководителя с представлением письменных отчетов о подготовке выпускной квалификационной работы; участия в работе научных конференций, круглых столов с представлением сообщений, докладов, презентаций и т.п.; участие в научной работе кафедры, участия в конкурсах магистерских работ; подготовки научной публикации; защиты выпускной квалификационной работы на заседании кафедры с представлением полного текста исследования и текста автореферата магистерской диссертации.</p> <p>Общая трудоемкость НИР составляет 33 зачетных единицы, 1188 часов.</p>
Б2.В.03 (П)	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	<p>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности является частью раздела "Практики" учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом", направленность "Современные технологии в управлении человеческими ресурсами".</p> <p>Вид практики: производственная практика</p> <p>Способ проведения практики: стационарная.</p> <p>Практика реализуется непрерывно.</p> <p>Практика реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p>Предметом практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности является подготовка магистранта к самостоятельному исследованию и совершенствованию системы управления персоналом в организации.</p>

		<p>Основными целями практики являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Закрепление и реализация теоретических знаний студентов, полученных при изучении дисциплин обучения, • Овладение практическими навыками самостоятельной работы в области исследования системы управления персоналом; • Определение областей научных исследований с целью последующей подготовки диссертации, сбор материалов, необходимых для ее написания. <p>Для реализации поставленных целей студентами в ходе практики должны быть решены следующие задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ознакомление с существующей системой управления и основными параметрами, характеризующими деятельность объекта исследования, в том числе – анализ философии управления персоналом и стратегии управления персоналом объекта исследования – анализ оргструктуры объекта исследования с точки зрения оценки ее эффективности; – анализ внедрения и реализации кадровой и социальной политики – анализ затрат на персонал и формирования бюджета на персонал – анализ системы управления безопасностью труда и оценка ее эффективности – Выполнение конкретных индивидуальных заданий с учетом специфики базы практики. – Анализ и разработка рекомендаций по совершенствованию подсистемы системы управления персоналом. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ПК-1 - умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p> <p>ПК-3 - умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>ПК-9 - способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p>ПК-10 - умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом</p> <p>ПК-13 - знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала</p> <p>ПК-14 - знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации</p> <p>ПК-15 - знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умение применять на практике</p>
--	--	--

		<p>ПК-17 - владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний.</p> <p>ПК-18 - умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение</p> <p>По итогам прохождения практики обучающийся должен продемонстрировать следующие результаты образования::</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала - разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом - применять на практике методы оценки эффективности системы найма и адаптации персонала - применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации - применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, - применять на практике методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации - формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками внедрения и реализации философии и концепции управления персоналом, - навыками внедрения и реализации кадровой и социальной политики, - навыками внедрения и реализации стратегии управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами. - навыками обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации - методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, - методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний. <p>Уметь:</p> <p>Программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме оценки разделов отчета, промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 6 зачетных единиц, 216 часов.</p>
Б2.В.04 (П)	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (педагогическая)	<p>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (педагогическая) является частью раздела "Практики" учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом", направленность "Современные технологии в управлении человеческими ресурсами".</p> <p>Тип практики: производственная практика</p> <p>Способ проведения практики: стационарная.</p> <p>Практика реализуется непрерывно.</p> <p>Практика реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p>Цель практики по получению первичных профессиональных умений и навыков: приобретение практических навыков проведения учебных занятий.</p> <p>Задачи практики:</p> <ul style="list-style-type: none"> • закрепление знаний, умений и навыков, полученных магистрантами в процессе изучения дисциплин магистерской программы;

		<ul style="list-style-type: none"> • овладение методикой подготовки и проведения разнообразных форм проведения занятий; • овладение методикой анализа учебных занятий; • представление о современных образовательных информационных технологиях; • привитие навыков самообразования и самосовершенствования, содействие активизации научно-педагогической деятельности магистров; • развитие у магистрантов личностных качеств, определяемых общими целями обучения и воспитания, изложенными в ООП. <p>Практика направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ПК-26 - владение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации</p> <p>ПК-27 - владение современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения</p> <p>ПК-28 - владение навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации</p> <p>ПК-29 - владение навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</p> <p>В результате освоения практики обучающийся должен:</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации - использовать на практике современные образовательные технологии, навыки организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными образовательными технологиями, - навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов - навыками наставничества, - способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации - навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом <p>Программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме оценки разделов отчета, промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов.</p>
Б2.В.05 (Пд)	Преддипломная практика	<p>Преддипломная практика является частью раздела "Практики" учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом", направленность "Современные технологии в управлении человеческими ресурсами".</p> <p>Практика реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p>

		<p>Вид практики: производственная практика Способ проведения практики: стационарная. Практика реализуется непрерывно. Предметом преддипломной практики является подготовка магистранта к написанию магистерской диссертации путем возможности применения его</p> <p>Целью преддипломной практики является апробация основных положений магистерской диссертации. Для реализации поставленной цели должны быть решены следующие задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ознакомление с существующей системой управления и основными параметрами, характеризующими деятельность объекта исследования, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> • анализ оргструктуры объекта исследования; • определение задач и функций, возложенных на отделы и службы объекта исследования • анализ задач и функций отдела или службы - непосредственного места прохождения практики; • анализ ДОУ соответствующих структур подразделения; • анализ системы управления. • Изучение нормативных и методических документов, регламентирующих деятельность объекта исследования. • Выполнение конкретных индивидуальных заданий с учетом специфики базы практики. • Оценка эффективности изучаемого объекта и предмета исследования • Анализ и разработка рекомендаций по совершенствованию конкретной подсистемы / системы управления персоналом. <p>Практика направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ПК-1 - умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владение навыками их внедрения и реализации</p> <p>ПК-2 - умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>ПК-3 - умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>ПК-4 - умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p> <p>ПК-5 - умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p> <p>ПК-6 - умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>ПК-7 - умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> <p>ПК-8 - способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p>
--	--	---

		<p>ПК-9 - способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p>ПК-10 - умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом</p> <p>ПК-11 - умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели</p> <p>ПК-12 - владение принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умение использовать их в своей профессиональной деятельности</p> <p>ПК-13 - знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала</p> <p>ПК-14 - знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации</p> <p>ПК-15 - знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умение применять на практике</p> <p>ПК-16 - владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p> <p>ПК-17 - владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний.</p> <p>ПК-18 - умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение</p> <p>ПК-19 - владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета</p> <p>ПК-20 - умение определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора</p> <p>ПК-21 - умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации.</p> <p>ПК-22 - умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели</p> <p>ПК-23 - умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</p>
--	--	---

		<p>ПК-24 - владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p>ПК-25 - умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения</p> <p>ПК-26 - умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации</p> <p>ПК-27 - владение современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения</p> <p>ПК-28 - владение навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации</p> <p>ПК-29 - владение навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом.</p> <p>По итогам прохождения практики обучающийся должен продемонстрировать следующие результаты образования:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы оценки эффективности найма и адаптации - методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала - методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации <p>Уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> - выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели - применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации - формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение - оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом - определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации - разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала - разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации - разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации - оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом - разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач - поддерживать комфортный морально-психологический
--	--	---

		<p>климат в организации и эффективную организационную культуру</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом - определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций - консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора - выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели - разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение - применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели - проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации - проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения - разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации - использовать на практике современные образовательные технологии, навыки организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом - навыками внедрения и реализации философии и концепции управления персоналом, - навыками внедрения и реализации кадровой и социальной политики, - навыками внедрения и реализации стратегии управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами. - методиками профилактики конфликтов в кросскультурной среде, - методиками разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации - методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний. - принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала - навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры - навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала - навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом - современными образовательными технологиями, - навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов - навыками наставничества, - способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации - навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом <p>Программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме оценки разделов отчета, промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 6 зачетных единиц, 216 часов.</p>
--	--	--