

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"> <li>– формулирование и решение проблем, возникающих в ходе научно-исследовательской деятельности и требующих углубленных профессиональных знаний в области управления человеческими ресурсами;</li> <li>– выбор необходимых методов исследования, модификация существующих и разработка новых методов, исходя из целей конкретного научного исследования;</li> <li>– участие в разработке совместно с другими членами коллектива общих научных проектов;</li> <li>– анализ и обобщение результатов научно-исследовательских работ, предоставление итогов проделанной обобщающей работы в виде отчетов;</li> <li>– подготовка и проведение семинаров, научно-практических конференций; написание статей, редактирование и рецензирование научных публикаций;</li> <li>– работа в научно-исследовательском коллективе, участие в подготовке и проведении коллективного исследования и публикации его результатов.</li> </ul> <p>НИР направлена на формирование следующих общепрофессиональных компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ОК – 1 - способность к абстрактному мышлению, анализу и синтезу;</li> <li>– ОПК-11 - умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;</li> <li>– ОПК-12 - умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;</li> </ul>

		<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"> <li>• Закрепление и реализация теоретических знаний студентов, полученных при изучении дисциплин обучения,</li> <li>• Овладение практическими навыками самостоятельной работы в области исследования системы управления персоналом;</li> <li>• Определение областей научных исследований с целью последующей подготовки диссертации, сбор материалов, необходимых для ее написания.</li> </ul> <p>Для реализации поставленных целей студентами в ходе практики должны быть решены следующие задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ознакомление с существующей системой управления и основными параметрами, характеризующими деятельность объекта исследования, в том числе</li> <li>– анализ философии управления персоналом и стратегии управления персоналом объекта исследования</li> <li>– анализ оргструктуры объекта исследования с точки зрения оценки ее эффективности;</li> <li>– анализ внедрения и реализации кадровой и социальной политики</li> <li>– анализ затрат на персонал и формирования бюджета на персонал</li> <li>– анализ системы управления безопасностью труда и оценка ее эффективности</li> <li>– Выполнение конкретных индивидуальных заданий с учетом специфики базы практики.</li> <li>– Анализ и разработка рекомендаций по совершенствованию подсистемы системы управления персоналом.</li> </ul> <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"> <li>- разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</li> <li>- разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом</li> <li>- 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</li> <li>- применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования,</li> <li>- применять на практике методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации</li> <li>- формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками внедрения и реализации философии и концепции управления персоналом,</li> <li>- навыками внедрения и реализации кадровой и социальной политики,</li> <li>- навыками внедрения и реализации стратегии управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами.</li> <li>- навыками обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</li> <li>- методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом,</li> <li>- методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний.</li> </ul> <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"> <li>• закрепление знаний, умений и навыков, полученных магистрантами в процессе изучения дисциплин магистерской программы;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• овладение методикой подготовки и проведения разнообразных форм проведения занятий;</li> <li>• овладение методикой анализа учебных занятий;</li> <li>• представление о современных образовательных информационных технологиях;</li> <li>• привитие навыков самообразования и самосовершенствования, содействие активизации научно-педагогической деятельности магистров;</li> <li>• развитие у магистрантов личностных качеств, определяемых общими целями обучения и воспитания, изложенными в ООП.</li> </ul> <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"> <li>- разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации</li> <li>- использовать на практике современные образовательные технологии, навыки организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- современными образовательными технологиями,</li> <li>- навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов</li> <li>- навыками наставничества,</li> <li>- способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации</li> <li>- навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</li> </ul> <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  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"> <li>• Ознакомление с существующей системой управления и основными параметрами, характеризующими деятельность объекта исследования, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> <li>• анализ оргструктуры объекта исследования;</li> <li>• определение задач и функций, возложенных на отделы и службы объекта исследования</li> <li>• анализ задач и функций отдела или службы - непосредственного места прохождения практики;</li> <li>• анализ ДОУ соответствующих структур подразделения;</li> <li>• анализ системы управления.</li> </ul> </li> <li>• Изучение нормативных и методических документов, регламентирующих деятельность объекта исследования.</li> <li>• Выполнение конкретных индивидуальных заданий с учетом специфики базы практики.</li> <li>• Оценка эффективности изучаемого объекта и предмета исследования</li> <li>• Анализ и разработка рекомендаций по совершенствованию конкретной подсистемы / системы управления персоналом.</li> </ul> <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"> <li>- методы оценки эффективности найма и адаптации</li> <li>- методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала</li> <li>- методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации</li> </ul> <p>Уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели</li> <li>- применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации</li> <li>- формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение</li> <li>- оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом</li> <li>- определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</li> <li>- разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</li> <li>- разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</li> <li>- разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</li> <li>- оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом</li> <li>- разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</li> <li>- поддерживать комфортный морально-психологический</li> </ul>
--	--	---

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

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</li> <li>- навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала</li> <li>- навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</li> <li>- современными образовательными технологиями,</li> <li>- навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов</li> <li>- навыками наставничества,</li> <li>- способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации</li> <li>- навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</li> </ul> <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>
--	--	--