

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор-проректор по учебной работе

А.Б. Безбородов

«24» июля 2016 г.



Аннотации практик образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Уровень магистратуры

Направленность: Современные технологии в управлении человеческими ресурсами

БЛОК II	Практики
	<p>Б2.У.1 ПРАКТИКА ПО ПОЛУЧЕНИЮ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬ НЫХ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ</p> <p>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков является частью раздела "Практики" (Б2.У) учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом", магистерская программа "Современные технологии в управлении человеческими ресурсами".</p> <p>Вид практики: учебная практика Способ проведения практики: стационарная. Практика реализуется непрерывно. Практика реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития. Цель практики по получению первичных профессиональных умений и навыков: приобретение практических навыков проведения учебных занятий. Задачи практики:</p> <ul style="list-style-type: none">- закрепление знаний, умений и навыков, полученных магистрантами в процессе изучения дисциплин магистерской программы;- 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>ОК-1 - способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу ОК-2 - готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения,</p>

		<p>ОК-3 - готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала, ОПК-1 - готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности В результате освоения практики обучающийся должен: Знать: - государственный образовательный стандарт и рабочий учебный план по одной из образовательных программ; - учебно-методическую литературу, лабораторное и программное обеспечение по рекомендованным дисциплинам учебного плана; - формы организации образовательной и научной деятельности в вузе; Уметь: - проводить практические и лабораторные занятия со студентами по рекомендованным темам учебных дисциплин; - проводить пробные лекции в студенческих аудиториях под контролем преподавателя по темам, связанным с научно-исследовательской работой магистранта. Владеть: - Основными навыками подготовки к занятиям и проведения их. 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>
	<p>Б1.П.1 ПРАКТИКА ПО ПОЛУЧЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬН ЫХ УМЕНИЙ И ОПЫТА ПРОФЕССИОНАЛЬН ОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</p>	<p>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности является частью раздела "Практики" (Б2.П) учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом", магистерская программа "Современные технологии в управлении человеческими ресурсами". Вид практики: производственная практика Способ проведения практики: стационарная. Практика реализуется непрерывно. Практика реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития. Предметом практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности является подготовка магистранта к самостоятельному исследованию и совершенствованию системы управления персоналом в организации. Основными целями практики являются: Закрепление и реализация теоретических знаний студентов, полученных при изучении дисциплин первого курса 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. Для реализации поставленных целей студентами в ходе практики должны быть решены следующие задачи: Ознакомление с существующей системой управления и основными параметрами, характеризующими деятельность объекта исследования, в том числе: анализ оргструктуры объекта исследования;</p>

		<p>определение задач и функций, возложенных на отделы и службы объекта исследования</p> <p>анализ задач и функций отдела или службы - непосредственного места прохождения практики;</p> <p>анализ ДОУ соответствующих структур подразделения;</p> <p>анализ системы управления.</p> <p>Изучение нормативных и методических документов, регламентирующих деятельность объекта исследования.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Выполнение конкретных индивидуальных заданий с учетом специфики базы практики. <p>Анализ и разработка рекомендаций по совершенствованию подсистемы системы управления персоналом.</p> <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ОПК-3 - владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом,</p> <p>ОПК-6 - способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии,</p> <p>ОПК-7 - владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности,</p> <p>ОПК-8 - владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем,</p> <p>ОПК-9 - способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации,</p> <p>ОПК-10 - владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы,</p> <p>ОПК-11 - умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом,</p> <p>ОПК-12 - умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов,</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-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-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>По итогам прохождения практики обучающийся должен продемонстрировать следующие результаты образования:</p> <p>Знать:</p> <p>требования профессиональной этики технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала</p> <p>Уметь:</p> <p>осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готов применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций организовывать свой труд всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации, видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации</p> <p>Владеть:</p> <p>инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом навыками публичных деловых и научных коммуникаций</p>
--	--	---

		<p>(презентаций, переговоров и т.д.)</p> <p>навыками внедрения и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации современными технологиями управления персоналом</p> <p>навыками оценки эффективности работы с персоналом</p> <p>Программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме оценки разделов отчета, промежуточная аттестация в форме зачета.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 6 зачетных единиц, 216 часов.</p>
	<p>Б1.П.2 ПРЕДДИПЛОМНАЯ ПРАКТИКА</p>	<p>Преддипломная практика является частью раздела "Практики" (Б2.П) учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом", магистерская программа "Современные технологии в управлении человеческими ресурсами".</p> <p>Практика реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p>Вид практики: производственная практика</p> <p>Способ проведения практики: стационарная.</p> <p>Практика реализуется непрерывно.</p> <p>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.</p> <p>Для реализации поставленной цели должны быть решены следующие задачи:</p> <p>Ознакомление с существующей системой управления и основными параметрами, характеризующими деятельность объекта исследования, в том числе:</p> <p>анализ оргструктуры объекта исследования; определение задач и функций, возложенных на отделы и службы объекта исследования</p> <p>анализ задач и функций отдела или службы - непосредственного места прохождения практики;</p> <p>анализ ДОУ соответствующих структур подразделения;</p> <p>анализ системы управления.</p> <p>Изучение нормативных и методических документов, регламентирующих деятельность объекта исследования.</p> <p>Выполнение конкретных индивидуальных заданий с учетом специфики базы практики.</p> <p>Анализ и разработка рекомендаций по совершенствованию конкретной подсистемы / системы управления персоналом.</p> <p>Практика направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ОПК-3 - владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом,</p> <p>ОПК-4 - готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности,</p> <p>ОПК-7 - владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности,</p> <p>ОПК-8 - владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации</p>

		<p>функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем,</p> <p>ОПК-9 - способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации,</p> <p>ОПК-10 - владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы,</p> <p>ОПК-11 - умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом,</p> <p>ОПК-12 - умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов,</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>По итогам прохождения практики обучающийся должен продемонстрировать следующие результаты образования:</p> <p>Знать: методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации</p> <p>Уметь: выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели, оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации, выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации 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, формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение</p> <p>Владеть: комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом, навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры,</p>
--	--	--

		<p>методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний.</p> <p>Программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме оценки разделов отчета, промежуточная аттестация в форме зачета.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 6 зачетных единиц, 216 часов.</p>
	<p>Б1.Н.1 НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА (НИР)</p>	<p>Научно-исследовательская работа (НИР) является обязательным разделом Блока 2 «Практики» ОП ВО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», образовательная программа магистратуры «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами»</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>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.</p> <p>Задачи научно-исследовательской работы:</p> <p>формулирование и решение проблем, возникающих в ходе научно-исследовательской деятельности и требующих углубленных профессиональных знаний в области управления человеческими ресурсами;</p> <p>выбор необходимых методов исследования, модификация существующих и разработка новых методов, исходя из целей конкретного научного исследования;</p> <p>участие в разработке совместно с другими членами коллектива общих научных проектов;</p> <p>анализ и обобщение результатов научно-исследовательских работ, предоставление итогов проделанной обобщающей работы в виде отчетов;</p> <p>подготовка и проведение семинаров, научно-практических конференций; написание статей, редактирование и рецензирование научных публикаций;</p> <p>работа в научно-исследовательском коллективе, участие в подготовке и проведении коллективного исследования и публикации его результатов.</p> <p>НИР направлена на формирование следующих общепрофессиональных компетенций:</p> <p>ОПК-11 - умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;</p> <p>ОПК-12 - умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов.</p> <p>В результате освоения дисциплины магистр должен:</p> <p>Знать теоретические и методологические основы организации научно-исследовательской деятельности;</p> <p>Уметь 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>Владеть современными методами и инструментальными средствами научного исследования в предметной сфере; навыками самостоятельной творческой работы, совершенствования и развития своего научного потенциала. Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля:</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; предзащиты 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>
--	--	---