



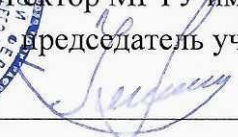
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом МГТУ им. Г.И. Носова  
Протокол № 5 от «17» марта 2021 г

Ректор МГТУ им. Г.И. Носова,  
председатель ученого совета

  
М.В. Чукин

**АННОТАЦИИ ДИСЦИПЛИН  
ПО ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Направление подготовки  
**38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

Направленность (профиль) программы  
**Инновационные технологии в управлении персоналом**

Магнитогорск, 2021

## АННОТАЦИИ ДИСЦИПЛИН ПО ПРОГРАММЕ МАГИСТРАТУРЫ

Индекс	Наименование дисциплины (модуля), практики	Коды формируемых компетенций	Объем, акад. час (з.е.)
<b>БЛОК 1. ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ)</b>			
<b>Обязательная часть</b>			
<b>Б1.О.01</b>	<p><b>Методология и методы научного исследования</b></p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины: нацелена на изучение методологических оснований развития науки как специфической сферы человеческой деятельности</p> <p>Основные разделы дисциплины:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методология научного исследования</li> <li>2. Методы научного исследования</li> <li>3. Обобщение результатов, оформление и защита научной работы</li> </ol>	<p><b>УК-1</b> <b>УК-6</b> <b>ОПК-1</b></p>	<b>108 (3)</b>
<b>Б1.О.02</b>	<p><b>Инновационное предпринимательство</b></p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины: формирование у магистров знаний фундаментальных концепций инновационного развития, современных подходов и методов осуществления предпринимательской деятельности в области новых и высоких технологий</p> <p>Основные разделы дисциплины:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Особенности инновационного процесса и концепции инновационного развития</li> <li>1.2. Особенности инновационного предпринимательства</li> <li>1.3 Инфраструктура рынка инноваций</li> <li>1.4 Менеджмент инновационной организации</li> <li>1.5 Интеллектуальная собственность как объект рынка инноваций</li> <li>1.6 Управление маркетинговой деятельностью инновационных предприятий</li> <li>1.7 Финансирование предпринимательской деятельности в области новых и высоких технологий</li> </ol>	<p><b>УК-2</b> <b>УК-3</b> <b>ОПК-1</b></p>	<b>108 (3)</b>
<b>Б1.О.03</b>	<p><b>Основы научной коммуникации</b></p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– содействие формированию у магистрантов представлений о научной коммуникации как специфической форме профессионального общения, основанной на обмене научной информацией, значимой для участников интеллектуального взаимодействия при решении исследовательских задач в процессе научной деятельности;</li> <li>– формирование у обучающихся представлений об особенностях</li> </ul>	<p><b>УК-4</b> <b>УК-5</b></p>	<b>108 (3)</b>

Индекс	Наименование дисциплины (модуля), практики	Коды формируемых компетенций	Объем, акад. час (з.е.)
	<p>функционирования языка в сфере научной коммуникации и умений применять их в исследовательской деятельности;</p> <p>– обеспечение практической профессиональной научной подготовки, формирование навыков эффективной научной коммуникации в актуальных ситуациях профессионального общения;</p> <p>– развитие и совершенствование речевой культуры магистрантов.</p> <p>Основные разделы дисциплины:</p> <p>1. Научная коммуникация как дисциплина. Научный стиль</p> <p>2. Научная полемика, дискуссия, спор</p> <p>3. Научная журналистика</p>		
<b>Б1.О.04</b>	<p><b>Иностранный язык в профессиональной деятельности</b></p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение уровня иноязычной компетенции, достигнутого на предыдущей ступени образования;</li> <li>- формирование достаточного уровня иноязычной коммуникативной компетенции для межкультурного взаимодействия и получения, обмена и анализа информации в устной и письменной формах в профессиональной деятельности.</li> </ul> <p>Основные разделы дисциплины:</p> <p>1. Особенности применения иностранного языка в профессиональной коммуникации.</p> <p>2. Лексические особенности иностранного языка в профессиональной коммуникации</p> <p>3. Грамматические конструкции, характерные для научно-технической информации на иностранном языке.</p>	<b>УК-4 УК-5</b>	<b>72 (2)</b>
<b>Б1.О.05</b>	<p><b>Социальная политика государства и управление социальным развитием организации</b></p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины:</p> <p>рассмотрение реализации основных направлений государственной социальной политики во взаимосвязи с социальным развитием организаций, в их единстве и противоречиях.</p> <p>Основные разделы дисциплины:</p> <p>1.1 Введение в социальную политику государства: понятийно-категориальный аппарат, история, основные направления реализации</p> <p>1.2 Социальная политика государства и организаций (корпораций). Корпоративная</p>	<b>ОПК-1</b>	<b>144 (4)</b>

<i>Индекс</i>	<i>Наименование дисциплины (модуля), практики</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>	<i>Объем, акад. час (з.е.)</i>
	<p>социальная ответственность в системе социальной политики государства</p> <p>1.3 Политика занятости на уровне государства и корпораций</p> <p>1.4 Государственная и корпоративная политика регулирования оплаты труда</p> <p>1.5 Социальная защита и социальные гарантии: особенности реализации для работающего населения</p>		
<b>Б1.О.06</b>	<p><b>Организационное проектирование систем управления персоналом</b></p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины: является формирование у магистрантов организационно-регулирующей деятельности, знаний и умений по теории организационного проектирования, информационно-аналитической и научно-исследовательской деятельности в качестве исполнителей или руководителей младшего уровня</p> <p>Основные разделы дисциплины:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Концепция организационного проектирования систем управления персоналом</li> <li>2. Закономерность функционирования, развития и проектирования организационных систем</li> <li>3. Тенденция развития организационных структур проектирования</li> <li>4. Методология исследования организационных систем</li> </ol>	<b>ОПК-4</b>	<b>108 (3)</b>
<b>Б1.О.07</b>	<p><b>Правовая система управления персоналом</b></p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины: формирование компетенций, необходимых для эффективного правового регулирования системы управления персоналом современной организации</p> <p>Основные разделы дисциплины:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Правовые основы управления человеческими ресурсами организации</li> <li>2. Правовые аспекты подбора и адаптации персонала</li> <li>3. Правовое закрепление управленческих решений в сфере управления карьерой. Оформление переводов и изменение условий трудового договора</li> <li>4. Высвобождение персонала. Порядок прекращения (расторжения) трудового договора</li> <li>5. Социальное партнерство в системе управления человеческими ресурсами. Участие работников в управлении организацией</li> </ol>	<b>ОПК-1</b>	<b>144 (4)</b>

<i>Индекс</i>	<i>Наименование дисциплины (модуля), практики</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>	<i>Объем, акад. час (з.е.)</i>
	<p>6. Корпоративные документы и локальные нормативные акты организации</p> <p>7. Тайм-менеджмент: возможности правового регулирования рабочего времени, времени отдыха и отпусков в организации</p> <p>8. Правовые аспекты материального стимулирования персонала. Системы оплаты труда в организации</p> <p>9. Дисциплина труда и поощрение за добросовестный Труд</p> <p>10. Правовые аспекты оценки и обучения персонала</p> <p>11. Ответственность в трудовом праве</p> <p>12. Системы защиты персональных данных и коммерческой тайны</p> <p>13. Моббинг и дискриминация в трудовом праве</p> <p>14. Трудовые споры в системе управления конфликтами</p>		
<b>Б1.О.08</b>	<p><b>HR-аналитика</b></p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины: заключается в формировании у магистров представления о новых направлениях в области управления персоналом с использованием цифровых технологий и их использованию в HR – процессах в целях разработки интегрированных стратегий и программ цифрового управления персоналом.</p> <p>Основные разделы дисциплины:</p> <p>1.1 Организационно-методические основы анализа персонала организации</p> <p>1.2 Роль HR-аналитики в процессах управления персоналом</p> <p>1.3 Технологии применения HR-анализа. HR-метрики. Big Data</p> <p>1.4 Ключевые показатели эффективности в процессе HR-анализа</p> <p>1.5 Основные тенденции применения HR-аналитики</p> <p>1.6 Социологический анализ в профессиональной деятельности персонала организации</p> <p>1.7 Анализ развития кадров</p> <p>1.8 Служба аналитики</p> <p>1.9 Перспективы развития HR-аналитики</p>	<b>ОПК-5</b>	<b>108 (3)</b>
<b>Б1.О.09</b>	<p><b>Формирование кадровой политики и планирование персонала организации</b></p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины:</p>	<b>ОПК-1 ОПК-3 ОПК-4</b>	<b>180 (5)</b>

Индекс	Наименование дисциплины (модуля), практики	Коды формируемых компетенций	Объем, акад. час (з.е.)
	<p>сформировать у магистранта комплекс знаний, умений и навыков, позволяющих ему в будущей профессиональной деятельности разрабатывать корпоративную кадровую политику с учетом требований государственной кадровой политики; систему организационной культуры в контексте кадровой политики организации;</p> <p>Основные разделы дисциплины:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. СОВРЕМЕННАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА</li> <li>2. ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВА</li> <li>3. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ</li> <li>4. ОТБОР, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ, АДАПТАЦИЯ И ОЦЕНКА КАДРОВ. ОЦЕНКА ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ РАБОТНИКА</li> </ol>	<b>ОПК-5</b>	
<b>Б1.О.10</b>	<p><b>Инновационные технологии принятия кадровых решений</b></p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины: изучение эффективности деятельности кадровой службы, в т.ч. эффективность принятия кадровых решений в ситуации риска и неполноты информации.</p> <p>Основные разделы дисциплины:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Методологические аспекты разработки, обоснования и принятия кадровых решений</li> <li>1.2 Проблемы принятия решений в современных условиях</li> <li>1.3 Кадровые решения: сущность, содержание, классификация</li> <li>1.4 Методы разработки, обоснования и принятия кадровых решений</li> <li>1.5 Этапы процесса разработки, обоснования и принятия кадровых решений</li> <li>1.6 Реализация и контроль выполнения управленческих кадровых решений</li> </ol>	<b>ОПК-3</b>	<b>108 (3)</b>
<b>Б1.О.11</b>	<p><b>Система управления персоналом современного предприятия</b></p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.</li> <li>- применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;</li> </ul> <p>Основные разделы дисциплины:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Современные проблемы управления персоналом</li> <li>2. Система развития персонала современного</li> </ol>	<b>ОПК-2 ОПК-5</b>	<b>144 (4)</b>

Индекс	Наименование дисциплины (модуля), практики	Коды формируемых компетенций	Объем, акад. час (з.е.)
	предприятия 3. Формирование системы мотивации и стимулирования персонала современного предприятия		
<b>Б1.О.12</b>	<b>Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности</b> Цели и задачи изучения дисциплины: получение магистрами комплекса теоретических знаний и практических навыков о содержании организационно-экономической и социально-психологической природе мотивов и стимулов, мотивации и стимулирования в контексте управления развитием персонала в процессе трудовой деятельности Основные разделы дисциплины: 1. Теория и практика мотивации и стимулирования трудовой деятельности 2. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности 3. Диагностика мотивационного состояния организации 4. Стимулирование трудовой деятельности 5. Управление мотивацией и стимулирование трудовой деятельности	<b>ОПК-3</b>	<b>108 (3)</b>
<b>Б1.О.13</b>	<b>Информационные системы и ресурсы в управлении персоналом</b> Цели и задачи изучения дисциплины: освоение обучающимися профессиональных знаний и практических навыков использования современных информационных систем и технологий в управлении персоналом Основные разделы дисциплины: 1. Информационные системы в управлении персоналом 2. Процессный подход к управлению предприятием 3. Описание и анализ бизнес-процессов 4. Подходы к улучшению бизнес-процессов 5. BPMS (Business Process Management Systems) 6. Сервисно-ориентированная архитектура (SOA) 7. Сбалансированная система показателей (BSC)	<b>ОПК-5</b>	<b>144 (4)</b>
<b>Часть, формируемая участниками образовательных отношений</b>			
<b>Б1.В.01</b>	<b>Технологии социального прогнозирования и проектирования в управлении персоналом</b> Цели и задачи изучения дисциплины: являются овладение методологией и методиками социального прогнозирования, моделирования и проектирования, освоение принципы организации прогностической деятельности Основные разделы дисциплины: 1.1 Технологии социального прогнозирования и проектирования: введение в	<b>ПК-3</b>	<b>108 (3)</b>

<i>Индекс</i>	<i>Наименование дисциплины (модуля), практики</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>	<i>Объем, акад. час (з.е.)</i>
	<p>проблему, концептуальные основы</p> <p>1.2 Социальное проектирование и прогнозирование в кадровой работе</p> <p>1.3 Социальное проектирование в управлении персоналом</p> <p>1.4 Оценка эффективности социального проектирования в управлении персоналом</p>		
<b>Б1.В.02</b>	<p><b>Современные проблемы управления безопасностью труда</b></p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины: является приобретение студентами необходимой знаний и навыков для обеспечения в организации безопасности в работе с персоналом. формирование у студентов представлений об безопасности организации; приобретение практических навыков по оценке безопасности организации и управлению рисками.</p> <p>Основные разделы дисциплины: 1. КОНЦЕПЦИЯ БЕЗОПАСНОСТИ КАДРОВОГО РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ. 2. ТИПОЛОГИЯ РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ 3. СОЦИАЛЬНО - ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ПЕРСОНАЛА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ 4. НАРУШЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ. МЕТОДЫ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ПЕРСОНАЛ КОМПАНИИ</p>	<b>ПК-3</b>	<b>108 (3)</b>
<b>Б1.В.03</b>	<p><b>Технологии исследования рынка труда</b></p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины: является овладение будущими специалистами основными понятиями, правилами и законами функционирования рынка труда, методами практической деятельности в области использования трудовых ресурсов в общественном производстве, навыками формирования и использования трудовых ресурсов, анализа их количественных и качественных характеристик.</p> <p>Основные разделы дисциплины: РАЗДЕЛ 1. РЫНОК ТРУДА: ОСНОВНЫЕ КОМПОНЕНТЫ РАЗДЕЛ 2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ РЫНКА ТРУДА. МЕХАНИЗМ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА</p>	<b>ПК-3</b>	<b>108 (3)</b>
<b>Б1.В.04</b>	<p><b>Современные формы и системы оплаты труда</b></p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины: формирование комплекса знаний, базовых умений и навыков в области экономических отношений, возникающих в процессе формирования и использования трудового потенциала общества, ознакомление с</p>	<b>ПК-2</b>	<b>144 (4)</b>



<i>Индекс</i>	<i>Наименование дисциплины (модуля), практики</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>	<i>Объем, акад. час (з.е.)</i>
	<p>механизмами и формами практической реализации этих отношений.</p> <p>Основные разделы дисциплины:  РАЗДЕЛ 1. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА: ОСНОВЫ, СУЩНОСТЬ, ВИДЫ  РАЗДЕЛ 2. СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ  РАЗДЕЛ 3. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА</p>		
<b>Б1.В.05</b>	<p><b>Психологические технологии в планировании и прогнозировании карьеры персонала</b></p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины:  является формирование системы знаний о понятиях, подходах, психологических методах и технологиях управления персоналом, приобретение умений и навыков психологического анализа управленческой ситуации</p> <p>Основные разделы дисциплины  1.1 Развитие теоретических основ управления персоналом  1.2 Психология персонального управления в организации  1.3 Когнитивные процессы в управлении персоналом  1.4 Социально-психологические технологии управления коллективами  1.5 Теоретические основы лидерства и руководства  1.6 Организационная культура как управленческий ресурс руководителя  1.7 Психологические технологии коммуникаций и профессионального общения</p>	<b>ПК-3</b>	<b>108 (3)</b>
<b>Б1.В.06</b>	<p><b>Тенденции управления персоналом в высокотехнологичных компаниях</b></p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины:  формирование у магистров системы знаний, умений и навыков управления персоналом на предприятиях, работающих в сфере высоких технологий</p> <p>Основные разделы дисциплины:  1. Теоретико-методологические основы управления персоналом  2. Технологии управления персоналом</p>	<b>ПК-2 ПК-3</b>	<b>144 (4)</b>
<b>Б1.В.07</b>	<p><b>Кадровый консалтинг и аудит</b></p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины:  формирование у магистрантов знаний и умений по консалтинговой деятельности, в том числе в области кадровой политики, рекрутмента и обучения персонала, а так же по составлению</p>	<b>ПК-1</b>	<b>108 (3)</b>

Индекс	Наименование дисциплины (модуля), практики	Коды формируемых компетенций	Объем, акад. час (з.е.)
	<p>комплексной объективной оценки (аудиторского заключения) состояния социально-трудовой сферы организации, выявлению недостатков, упущений, отклонений от установленных законом стандартов и разработке на этой основе конструктивных предложений по улучшению ситуации в данной области.</p> <p>Основные разделы дисциплины</p> <p>1.1 Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования</p> <p>1.2 Кадровый аутсорсинг как элемент кадрового консалтинга</p> <p>1.3 Внешнее обучение как элемент кадрового консалтинга</p> <p>1.4 Кадровый аудит</p>		
<b>Б1.В.08</b>	<p><b>Стратегическое управление персоналом</b></p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины: является формирование у магистров представления о месте стратегического планирования в общем процессе рыночного управления персоналом и системы знаний об использовании в совершенствовании управлении персоналом методов и моделей стратегического планирования</p> <p>Основные разделы дисциплины</p> <p>РАЗДЕЛ 1. Стратегическое управление в системе управления персоналом</p> <p>РАЗДЕЛ 2. Организация стратегического управления персоналом.</p>	<b>ПК-1</b> <b>ПК-2</b>	<b>108 (3)</b>
<b>Б1.В.09</b>	<p><b>Профессиональная переподготовка и повышение квалификации персонала в организациях</b></p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины: приобретение практических знаний и навыков в области обучения и развития персонала организации</p> <p>Основные разделы дисциплины</p> <p>1.1 Основные понятия и аспекты планирования в системе профессиональной переподготовки и повышения квалификации персонала в организации</p> <p>1.2 Формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации персонала: новые форматы</p> <p>1.3 Мотивация и вовлечение персонала в процесс корпоративного обучения</p>	<b>ПК-2</b>	<b>108 (3)</b>
<b>Б1.В.10</b>	<p><b>Бюджетирование управления персоналом</b></p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины: привитие магистрам теоретических знаний, умений и навыков для решения практических вопросов, основных задач управления персоналом и</p>	<b>ПК-1</b>	<b>108 (3)</b>

<i>Индекс</i>	<i>Наименование дисциплины (модуля), практики</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>	<i>Объем, акад. час (з.е.)</i>
	<p>эффективного использования способностей сотрудников предприятия</p> <p>Основные разделы дисциплины</p> <p>1.1 Разработка системы бюджетирования</p> <p>1.2 Понятие затрат организации и их классификация</p> <p>1.3 Затраты организации на персонал: системный подход</p> <p>1.4 Бюджетирование затрат на формирование, использование и развитие персонала</p> <p>1.5 Бюджетирование затрат на оценку персонала</p> <p>1.6 Бюджетирование затрат на обучение персонала</p>		
<b>Б1.В.11</b>	<p><b>Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации</b></p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины: сформировать у магистранта комплекс теоретических знаний, умений и практических навыков, позволяющих ему в будущей профессиональной деятельности разрабатывать экономическую оценку и социальную эффективность управления персоналом организации для принятия управленческих решений в рамках конкретного предприятия.; способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных экономических задач</p> <p>Основные разделы дисциплины</p> <p>РАЗДЕЛ 1. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом</p> <p>РАЗДЕЛ 2. Подходы и методы к оценке управления персоналом</p>	<b>ПК-1</b> <b>ПК-2</b>	<b>108 (3)</b>
<b>Дисциплины (модули) по выбору</b>			
<b>Б1.В.ДВ.01.01</b>	<p><b>Инновационные технологии аттестации и оценки персонала</b></p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины: получение студентами комплекса теоретических знаний и практических навыков проведения деловой оценки и аттестации персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p> <p>Основные разделы дисциплины</p> <p>Раздел 1. Основы деловой оценки и аттестации</p> <p>Раздел 2. Цели, задачи и виды оценки и аттестации персонала</p> <p>Раздел 3. Проведение оценки и аттестации персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<b>ПК -2</b>	<b>108 (3)</b>

<i>Индекс</i>	<i>Наименование дисциплины (модуля), практики</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>	<i>Объем, акад. час (з.е.)</i>
<b>Б1.В.ДВ.01.02</b>	<b>Современные тенденции развития методов оценки и аттестации персонала</b> Цели и задачи изучения дисциплины: получение студентами комплекса теоретических знаний и практических навыков проведения деловой оценки и аттестации персонала в соответствии со стратегическими планами организации Основные разделы дисциплины Раздел 1 Основы деловой оценки и аттестации персонала Раздел 2 Цели, задачи и виды оценки и аттестации персонала Раздел 3 Проведение оценки и аттестации персонала в соответствии со стратегическими планами организации	<b>ПК-2</b>	<b>108 (3)</b>
<b>Б1.В.ДВ.02.01</b>	<b>Социально-трудова́я адаптация персонала</b> Цели и задачи изучения дисциплины: являются сформировать у студентов знания по организации процесса адаптации персонала; изучение адаптации как одной из актуальных проблем в управлении персоналом; построение системы адаптации в организации Основные разделы дисциплины РАЗДЕЛ 1. Основы и сущность процесса социально-трудова́й адаптации персонала РАЗДЕЛ 2. Управление процессом социально-трудова́й адаптации РАЗДЕЛ 3. Профориентация и социально-трудова́й адаптация. Профессиональная и организационная адаптация персонала	<b>ПК-2</b>	<b>72 (2)</b>
<b>Б1.В.ДВ.02.02</b>	<b>Технологии тайм-менеджмента в управлении персоналом</b> Цели и задачи изучения дисциплины: формирование комплекса знаний, умений и навыков в области эффективного управления временем Основные разделы дисциплины 1. Управление временем на уровне индивида 2. Управление временем на уровне организации	<b>ПК-2</b>	<b>72 (2)</b>
<b>БЛОК 2. ПРАКТИКА</b>			
<b>Обязательная часть</b>			
<b>Б2.О.01(У)</b>	<b>Учебная- научно-исследовательская работа</b> Цели и задачи практики: - формирование заданных компетенций, обеспечивающих подготовку магистрантов к научно - исследовательской деятельности в области управления персоналом, инноваций в различных отраслях экономики, техники, технологии. - формирование навыков самостоятельной научно-исследовательской работы, поиск,	УК – 1 УК – 4 УК – 6 ОПК – 1 ОПК – 2 ОПК - 5	108 (3)

Индекс	Наименование дисциплины (модуля), практики	Коды формируемых компетенций	Объем, акад. час (з.е.)
	<p>сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований с использованием российских и зарубежных информационных электронных баз данных и наукометрических показателей изданий и авторов;</p> <p>- умение формулировать и решать задачи, возникающие в ходе исследований, а также обрабатывать полученные эмпирические и теоретические результаты.</p> <p>Задачи:</p> <p>    выявление и формулирование актуальных научных проблем управления персоналом;</p> <p>    поиск, сбор и систематизация научной информации;</p> <p>    использование современных российских и зарубежных информационных электронных баз данных;</p> <p>    выбор релевантных источников информации, в т.ч. с применением наукометрических показателей изданий и авторов.</p> <p>    разработка программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом, организация их выполнения;</p> <p>    разработка методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и анализ их результатов;</p> <p>    подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом.</p> <p>Основные этапы прохождения практики (или краткое содержание):</p> <p>1. Подготовительный этап.</p> <p>2. Основной этап</p> <p>3. Заключительный этап</p>		
<b>Часть, формируемая участниками образовательных отношений</b>			
<b>Б2.В.01(У)</b>	<p><b>Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</b></p> <p>Цели и задачи практики:</p> <p>    получение профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности;</p> <p>    закрепление и углубление теоретической подготовки обучающихся по формированию системы управления персоналом организации в целом, отдельных функциональных подсистем и технологий управления персоналом на примере базы</p>	<p><b>ПК -1</b></p> <p><b>ПК -2</b></p> <p><b>ПК -3</b></p>	<b>108 (3)</b>

Индекс	Наименование дисциплины (модуля), практики	Коды формируемых компетенций	Объем, акад. час (з.е.)
	<p>практики.</p> <p>приобретение навыков, компетенций и опыта самостоятельной практической работы</p> <p>Задачи</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– закрепление приобретенных теоретических знаний;</li> <li>– исследование системы экономики персонала организации;</li> <li>– выявление и формирование научных проблем экономики персонала;</li> <li>– исследование организационной стратегии и кадровой политики;</li> <li>– анализ механизма формирования и реализации организационной стратегии и кадровой политики;</li> <li>– исследование организационно-экономического механизма управления персоналом;</li> <li>– исследование системы мотивации персонала организации;</li> <li>– исследование корпоративной культуры;</li> <li>– изучение нормативных законодательных актов федерального и регионального уровней, их применения в деятельности организации;</li> <li>– формирование базы данных для аналитической части ВКР;</li> <li>– разработка программ научных исследований в сфере экономики персонала;</li> <li>– разработка методов и инструментов проведения научных исследований в сфере экономики персонала;</li> <li>– сбор, анализ и систематизация информации по проблемам экономики персонала;</li> <li>– подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам экономики персонала.</li> </ul> <p>Основные этапы прохождения практики (или краткое содержание):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подготовительный этап.</li> <li>2. Основной этап</li> <li>3. Заключительный этап</li> </ol>		
<b>Б2.В.02(П)</b>	<p><b>Производственная - научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)</b></p> <p>Цели и задачи практики:</p>	<p><b>ПК-1</b> <b>ПК-2</b> <b>ПК-3</b></p>	<p><b>612</b> <b>(17)</b></p>

Индекс	Наименование дисциплины (модуля), практики	Коды формируемых компетенций	Объем, акад. час (з.е.)
	<p>- формирование у обучающихся теоретической и эмпирической базы данных и материалов, необходимых для выполнения выпускной квалификационной работы;</p> <p>- расширение и систематизация знаний по профильным предметам на основе изучения деятельности конкретного предприятия (организации);</p> <p>Задачи</p> <p>- разработка методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и анализ их результатов;</p> <p>- поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований;</p> <p>Основные этапы прохождения практики (или краткое содержание):</p> <p>1.Подготовительный этап.</p> <p>2. Основной этап</p> <p>3. Заключительный этап</p>		
<b>Б2.В.03(П)</b>	<p><b>Производственная - преддипломная практика</b></p> <p>Цели и задачи практики:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- закрепление и углубление теоретической подготовки обучающегося, приобретение им практических навыков и компетенций, а также опыта самостоятельной профессиональной деятельности.</li> <li>- сбор и систематизация информации для подготовки и презентации прикладных разделов ВКР <ul style="list-style-type: none"> <li>- закрепление приобретенных теоретических знаний;</li> <li>- исследование системы экономики персонала организации;</li> <li>- выявление и формирование научных проблем экономики персонала;</li> <li>- исследование организационной стратегии и кадровой политики;</li> <li>- анализ механизма формирования и реализации организационной стратегии и кадровой политики;</li> <li>- исследование организационно-экономического механизма управления персоналом;</li> <li>- исследование системы мотивации персонала организации;</li> <li>- исследование корпоративной культуры;</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>ПК-1</b> <b>ПК-2</b> <b>ПК-3</b></p>	<b>108 (3)</b>

Индекс	Наименование дисциплины (модуля), практики	Коды формируемых компетенций	Объем, акад. час (з.е.)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– изучение нормативных законодательных актов федерального и регионального уровней, их применения в деятельности организации;</li> <li>– формирование базы данных для аналитической части магистерской диссертации;</li> <li>– разработка программ научных исследований в сфере экономики персонала;</li> <li>– разработка методов и инструментов проведения научных исследований в сфере экономики персонала;</li> <li>– сбор, анализ и систематизация информации по проблемам экономики персонала;</li> <li>– подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам экономики персонала.</li> </ul> <p>Основные этапы прохождения практики (или краткое содержание):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подготовительный этап.</li> <li>2. Экспериментальный этап</li> <li>3. Заключительный этап</li> </ol>		
<b>ФТД. ФАКУЛЬТАТИВЫ</b>			
<b>ФТД.01</b>	<p><b>Аналитическая обработка данных для выполнения ВКР</b></p> <p>Цели и задачи практики:  Выполнение выпускной квалификационной работы является одной из форм государственной итоговой аттестации.  При выполнении выпускной квалификационной работы, обучающиеся должны показать свои знания, умения и навыки самостоятельно решать на современном уровне задачи своей профессиональной деятельности, профессионально излагать специальную информацию, научно аргументировать и защищать свою точку зрения.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– определять и формулировать проблему исследования с учетом ее актуальности;</li> <li>– ставить цели исследования и определять задачи, необходимые для их достижения;</li> <li>– анализировать и обобщать теоретический и эмпирический материал по теме исследования, выявлять противоречия, делать выводы;</li> <li>– применять теоретические знания при решении практических задач;</li> </ul>	<b>ОПК-5</b>	<b>36 (1)</b>



<i>Индекс</i>	<i>Наименование дисциплины (модуля), практики</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>	<i>Объем, акад. час (з.е.)</i>
	<p>– делать заключение по теме исследования, обозначать перспективы дальнейшего изучения исследуемого вопроса;</p> <p>– оформлять работу в соответствии с установленными требованиями.</p> <p>Основные разделы дисциплины:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выбор темы выпускной квалификационной работы</li> <li>2. Подготовка выпускной квалификационной работы</li> </ol>		
<b>ФТД.02</b>	<p><b>Успешная карьера</b></p> <p>Цели и задачи практики: формирование у магистров в области управления персоналом представления об основных направлениях и методах аналитической и практической работы в сфере управления карьерой персонала. Эти знания и навыки необходимы им в будущем при планировании и продвижении карьеры персонала.</p> <p>Основные разделы дисциплины:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Карьера работника как объекта управления в современной организации</li> <li>2. Профессиональная карьера работника: понятие, детерминанты, систематика, показатели, программы поддержки</li> <li>3. Философско-концептуальные основы управления карьерой</li> <li>4. Технологии управления карьерой персонала в организации</li> </ol>	<b>ОПК-3</b>	<b>36 (1)</b>