



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 № 2 от 16 февраля 2022 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, 2022

ОП-3ЭУПМ-22-1

АННОТАЦИИ ДИСЦИПЛИН ПО ПРОГРАММЕ МАГИСТРАТУРЫ

<i>Индекс</i>	<i>Наименование дисциплины (модуля), практики</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>	<i>Объем, акад. час (з.е.)</i>
БЛОК 1. ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ)			
Обязательная часть			
Б1.О.01	<p>Методология и методы научного исследования Цели и задачи изучения дисциплины: нацелена на изучение методологических оснований развития науки как специфической сферы человеческой деятельности Основные разделы дисциплины: 1. Методология научного исследования 2. Методы научного исследования 3. Обобщение результатов, оформление и защита научной работы</p>	УК-1 УК-6 ОПК-1	108 (3)
Б1.О.02	<p>Инновационное предпринимательство 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 Основные разделы дисциплины: 1.1 Особенности инновационного процесса и концепции инновационного развития 1.2. Особенности инновационного предпринимательства 1.3 Инфраструктура рынка инноваций 1.4 Менеджмент инновационной организации 1.5 Интеллектуальная собственность как объект рынка инноваций 1.6 Управление маркетинговой деятельностью инновационных предприятий 1.7 Финансирование предпринимательской деятельности в области новых и высоких технологий</p>	УК-2 УК-3 ОПК-1	108 (3)
Б1.О.03	<p>Основы научной коммуникации Цели и задачи изучения дисциплины: – 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; – формирование у обучающихся представлений об особенностях</p>	УК-4 УК-5	108 (3)

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>		
Б1.О.04	<p>Иностранный язык в профессиональной деятельности</p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня иноязычной компетенции, достигнутого на предыдущей ступени образования; - формирование достаточного уровня иноязычной коммуникативной компетенции для межкультурного взаимодействия и получения, обмена и анализа информации в устной и письменной формах в профессиональной деятельности. <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>	УК-4 УК-5	72 (2)
Б1.О.05	<p>Социальная политика государства и управление социальным развитием организации</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>	ОПК-1	144 (4)

<i>Индекс</i>	<i>Наименование дисциплины (модуля), практики</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>	<i>Объем, акад. час (з.е.)</i>
	социальная ответственность в системе социальной политики государства 1.3 Политика занятости на уровне государства и корпораций 1.4 Государственная и корпоративная политика регулирования оплаты труда 1.5 Социальная защита и социальные гарантии: особенности реализации для работающего населения		
Б1.О.06	Организационное проектирование систем управления персоналом 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 Основные разделы дисциплины: 1. Концепция организационного проектирования систем управления персоналом 2. Закономерность функционирования, развития и проектирования организационных систем 3. Тенденция развития организационных структур проектирования 4. Методология исследования организационных систем	ОПК-4	108 (3)
Б1.О.07	Правовая система управления персоналом Цели и задачи изучения дисциплины: формирование компетенций, необходимых для эффективного правового регулирования системы управления персоналом современной организации Основные разделы дисциплины: 1. Правовые основы управления человеческими ресурсами организации 2. Правовые аспекты подбора и адаптации персонала 3. Правовое закрепление управленческих решений в сфере управления карьерой. Оформление переводов и изменение условий трудового договора 4. Высвобождение персонала. Порядок прекращения (расторжения) трудового договора 5. Социальное партнерство в системе управления человеческими ресурсами. Участие работников в управлении организацией	ОПК-1	144 (4)

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

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"> 1. СОВРЕМЕННАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА 2. ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВА 3. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ 4. ОТБОР, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ, АДАПТАЦИЯ И ОЦЕНКА КАДРОВ. ОЦЕНКА ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ РАБОТНИКА 	ОПК-5	
Б1.О.10	<p>Инновационные технологии принятия кадровых решений</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"> 1.1 Методологические аспекты разработки, обоснования и принятия кадровых решений 1.2 Проблемы принятия решений в современных условиях 1.3 Кадровые решения: сущность, содержание, классификация 1.4 Методы разработки, обоснования и принятия кадровых решений 1.5 Этапы процесса разработки, обоснования и принятия кадровых решений 1.6 Реализация и контроль выполнения управленческих кадровых решений 	ОПК-3	108 (3)
Б1.О.11	<p>Система управления персоналом современного предприятия</p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач. - применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач; <p>Основные разделы дисциплины:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Современные проблемы управления персоналом 2. Система развития персонала современного 	ОПК-2 ОПК-5	144 (4)

Индекс	Наименование дисциплины (модуля), практики	Коды формируемых компетенций	Объем, акад. час (з.е.)
	предприятия 3. Формирование системы мотивации и стимулирования персонала современного предприятия		
Б1.О.12	Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности 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	ОПК-3	108 (3)
Б1.О.13	Цифровые технологии в HR 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)	ОПК-5	144 (4)
Часть, формируемая участниками образовательных отношений			
Б1.В.01	Технологии социального прогнозирования и проектирования в управлении персоналом 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	ПК-3	108 (3)

<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>		
Б1.В.02	<p>Современные проблемы управления безопасностью труда</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>	ПК-3	108 (3)
Б1.В.03	<p>Рынок труда и политика занятости</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>	ПК-3	108 (3)
Б1.В.04	<p>Экономика труда</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>	ПК-2	144 (4)

Индекс	Наименование дисциплины (модуля), практики	Коды формируемых компетенций	Объем, акад. час (з.е.)
	<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>		
Б1.В.05	<p>Психологические технологии в планировании и прогнозировании карьеры персонала</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>	ПК-3	108 (3)
Б1.В.06	<p>Тенденции управления персоналом в высокотехнологичных компаниях</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>	ПК-2 ПК-3	144 (4)
Б1.В.07	<p>Кадровый консалтинг и аудит</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>	ПК-1	108 (3)

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>		
Б1.В.08	<p>Стратегическое управление персоналом</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 управления 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>	ПК-1 ПК-2	108 (3)
Б1.В.09	<p>Профессиональная переподготовка и повышение квалификации персонала в организациях</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>	ПК-2	108 (3)
Б1.В.10	<p>Бюджетирование управления персоналом</p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины: привитие магистрам теоретических знаний, умений и навыков для решения практических вопросов, основных задач управления персоналом и</p>	ПК-1	108 (3)

Индекс	Наименование дисциплины (модуля), практики	Коды формируемых компетенций	Объем, акад. час (з.е.)
	<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>		
Б1.В.11	<p>Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации</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>	ПК-1 ПК-2	108 (3)
Дисциплины (модули) по выбору			
Б1.В.ДВ.01.01	<p>Инновационные технологии аттестации и оценки персонала</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>	ПК -2	108 (3)

<i>Индекс</i>	<i>Наименование дисциплины (модуля), практики</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>	<i>Объем, акад. час (з.е.)</i>
Б1.В.ДВ.01.02	Современные тенденции развития методов оценки и аттестации персонала 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	ПК-2	108 (3)
Б1.В.ДВ.02.01	Социально-трудовая адаптация персонала 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-трудовой адаптации персонала РАЗДЕЛ 2. Управление процессом социально-трудовой адаптации РАЗДЕЛ 3. Профориентация и социально-трудовой адаптация. Профессиональная и организационная адаптация персонала	ПК-2	72 (2)
Б1.В.ДВ.02.02	Технологии тайм-менеджмента в управлении персоналом 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	ПК-2	72 (2)
БЛОК 2. ПРАКТИКА			
Обязательная часть			
Б2.О.01(У)	Учебная- научно-исследовательская работа 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)

<i>Индекс</i>	<i>Наименование дисциплины (модуля), практики</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>	<i>Объем, акад. час (з.е.)</i>
	<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>		
Часть, формируемая участниками образовательных отношений			
Б2.В.01(У)	<p>Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</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>	ПК -1 ПК -2 ПК -3	108 (3)

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"> – закрепление приобретенных теоретических знаний; – исследование системы экономики персонала организации; – выявление и формирование научных проблем экономики персонала; – исследование организационной стратегии и кадровой политики; – анализ механизма формирования и реализации организационной стратегии и кадровой политики; – исследование организационно-экономического механизма управления персоналом; – исследование системы мотивации персонала организации; – исследование корпоративной культуры; – изучение нормативных законодательных актов федерального и регионального уровней, их применения в деятельности организации; – формирование базы данных для аналитической части ВКР; – разработка программ научных исследований в сфере экономики персонала; – разработка методов и инструментов проведения научных исследований в сфере экономики персонала; – сбор, анализ и систематизация информации по проблемам экономики персонала; – подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам экономики персонала. <p>Основные этапы прохождения практики (или краткое содержание):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовительный этап. 2. Основной этап 3. Заключительный этап 		
Б2.В.02(П)	<p>Производственная - научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)</p> <p>Цели и задачи практики:</p>	<p>ПК-1 ПК-2 ПК-3</p>	<p>612 (17)</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>		
Б2.В.03(П)	<p>Производственная - преддипломная практика</p> <p>Цели и задачи практики:</p> <ul style="list-style-type: none"> – закрепление и углубление теоретической подготовки обучающегося, приобретение им практических навыков и компетенций, а также опыта самостоятельной профессиональной деятельности. <p>- сбор и систематизация информации для подготовки и презентации прикладных разделов ВКР</p> <ul style="list-style-type: none"> – закрепление приобретенных теоретических знаний; – исследование системы экономики персонала организации; – выявление и формирование научных проблем экономики персонала; – исследование организационной стратегии и кадровой политики; – анализ механизма формирования и реализации организационной стратегии и кадровой политики; – исследование организационно-экономического механизма управления персоналом; – исследование системы мотивации персонала организации; – исследование корпоративной культуры; 	ПК-1 ПК-2 ПК-3	108 (3)

Индекс	Наименование дисциплины (модуля), практики	Коды формируемых компетенций	Объем, акад. час (з.е.)
	<p>изучение нормативных законодательных актов федерального и регионального уровней, их применения в деятельности организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование базы данных для аналитической части магистерской диссертации; – разработка программ научных исследований в сфере экономики персонала; – разработка методов и инструментов проведения научных исследований в сфере экономики персонала; – сбор, анализ и систематизация информации по проблемам экономики персонала; – подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам экономики персонала. <p>Основные этапы прохождения практики (или краткое содержание):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовительный этап. 2. Экспериментальный этап 3. Заключительный этап 		
ФТД. ФАКУЛЬТАТИВЫ			
ФТД.01	<p>Аналитическая обработка данных для выполнения ВКР</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"> – определять и формулировать проблему исследования с учетом ее актуальности; – ставить цели исследования и определять задачи, необходимые для их достижения; – анализировать и обобщать теоретический и эмпирический материал по теме исследования, выявлять противоречия, делать выводы; – применять теоретические знания при решении практических задач; 	ОПК-5	36 (1)

<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> <p>1. Выбор темы выпускной квалификационной работы</p> <p>2. Подготовка выпускной квалификационной работы</p>		
ФТД.02	<p>Деловая карьера</p> <p>Цели и задачи практики:</p> <p>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> <p>1. Карьера работника как объекта управления в современной организации</p> <p>2. Профессиональная карьера работника: понятие, детерминанты, систематика, показатели, программы поддержки</p> <p>3. Философско-концептуальные основы управления карьерой</p> <p>4. Технологии управления карьерой персонала в организации</p>	ОПК-3	36 (1)