



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 № 3 от 15 февраля 2023 г.
И.о. ректора МГТУ им. Г.И. Носова,
председатель ученого совета
_____ Д.В. Терентьев

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

Направление подготовки
38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направленность (профиль) программы
Управление человеческими ресурсами (HR-менеджмент)

Магнитогорск, 2023

ОП-3ЭУПм-23-1

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>	<p>УК-1 УК-6 ОПК-1</p>	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>	<p>УК-2 УК-3 ОПК-1</p>	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>	<p>УК-4 УК-5</p>	108 (3)

<i>Индекс</i>	<i>Наименование дисциплины (модуля), практики</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>	<i>Объем, акад. час (з.е.)</i>
	<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> <p>- повышение уровня иноязычной компетенции, достигнутого на предыдущей ступени образования;</p> <p>- формирование достаточного уровня иноязычной коммуникативной компетенции для межкультурного взаимодействия и получения, обмена и анализа информации в устной и письменной формах в профессиональной деятельности.</p> <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>Управление организационной культурой и лояльностью персонала</p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины:</p> <p>1. формирование системы знаний по теоретическим основам организационной культуры организации, ее роли в деятельности организации, навыков анализа, управления и исследования организационной культуры;</p> <p>2. расширение теоретических знаний и развитие практических умений будущих специалистов в области управления персоналом в использовании культурологического подхода в управлении организацией.</p> <p>Основные разделы дисциплины:</p> <p>1. организационная культура;</p> <p>2. управление лояльностью персонала</p>	ОПК-1; ОПК-3; ПК-3	144 (4)

<i>Индекс</i>	<i>Наименование дисциплины (модуля), практики</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>	<i>Объем, акад. час (з.е.)</i>
Б1.О.06	<p>Управленческий анализ и учет персонала Цели и задачи изучения дисциплины: Целями освоения дисциплины (модуля) «Управленческий анализ и учет персонала» является формирование теоретических знаний и практических навыков в области организации управленческого анализа и учета персонала, а также применения учетной информации для принятия управленческих решений в рамках конкретного предприятия. Основные разделы дисциплины: 1. Понятие управленческого анализа. Роль и место управленческого анализа в системе управления предприятием; 2. Учет персонала.</p>	ОПК-4 ПК-5	252 (7)
Б1.О.07	<p>Трудовое законодательство Цели и задачи изучения дисциплины: формирование компетенций, необходимых для эффективного правового регулирования системы управления персоналом современной организации. Основные разделы дисциплины: 1.1 Рынок труда: экономические и правовые аспекты; 1.2 Дискриминация в сфере труда; 1.3 Дифференциация в трудовой сфере; 1.4 Локальное нормативное регулирование в трудовом праве; 1.5 Правовое обеспечение управления персоналом. Договоры и соглашения в сфере трудового права; 1.6 Проблемы правового регулирования рабочего времени и отдыха; 1.7 Оплата и нормирование труда. Система гарантий и компенсаций в трудовом праве; 1.8 проблемы ответственности в трудовом праве. Практические аспекты защиты трудовых прав; 1.9 Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров. Разрешение коллективных трудовых споров.</p>	ОПК-1; ОПК-3	144 (4)

Индекс	Наименование дисциплины (модуля), практики	Коды формируемых компетенций	Объем, акад. час (з.е.)
Б1.О.08	<p>HR-аналитика</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>	<p>ОПК-4; ОПК-5; ПК-4</p>	108 (3)
Б1.О.09	<p>Формирование кадровой политики и планирование персонала организации</p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины: 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> <p>1. Современная государственная кадровая политика;</p> <p>2. Основные тенденции развития кадрового потенциала государства;</p> <p>3. Кадровая политика и кадровое планирование в организации;</p> <p>4. Отбор, профессиональная ориентация. Адаптация и оценка кадров. Оценка деловых качеств работника.</p>	<p>ОПК-1; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5</p>	180 (5)
Б1.О.10	<p>Информационные технологии и программные средства управления персоналом организации</p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины: Целью изучения дисциплины “Информационные технологии и программные средства управления персоналом организации” является формирование у обучающихся совокупности знаний и умений, необходимых для освоения компетенций, обеспечивающих приобретение практических навыков решения экономических задач в сфере управления персоналом с использованием современных информационных технологий.</p>	<p>ОПК-5; ПК-1; ПК-4</p>	108 (3)

<i>Индекс</i>	<i>Наименование дисциплины (модуля), практики</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>	<i>Объем, акад. час (з.е.)</i>
	<p>Основные разделы дисциплины:</p> <p>1.1 Информационные технологии: основные понятия, их развитие, цели и классификация. Роль и значение информационных технологий в управлении персоналом.</p> <p>1.2 Рынок программных продуктов. Перспективы автоматизации управления человеческими ресурсами.</p> <p>1.3 Отдельные программные продукты, разработанные для кадровых служб</p> <p>1.4 Узкоспециализированные программы в управлении персоналом организации. 1С:Зарплата и управление персоналом 8 и 1С:предприятие 8.</p>		
Б1.О.11	<p>Система управления персоналом организации</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 предприятия 3. Формирование системы мотивации и стимулирования персонала современного предприятия 	ОПК-2; ОПК-5	252 (7)
Б1.О.12	<p>Документационное обеспечение кадровой работы</p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины:</p> <p>Углубление теоретических знаний в области документационного обеспечения кадровых служб и кадрового учета, развитие навыков работы с документами, используемыми в управлении персоналом организаций и предприятий, получение практических навыков по созданию и обработке этих документов.</p> <p>Основные разделы дисциплины:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные вопросы документационного обеспечения управления персоналом; 2. Документирование работы с персоналом; 3. Организация кадрового документооборота. 	ОПК-5; ПК-2	144(4)

Индекс	Наименование дисциплины (модуля), практики	Коды формируемых компетенций	Объем, акад. час (з.е.)
Б1.О.13	<p>Эмоциональный интеллект</p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины: формирование знаний, умений, навыков управления эмоциональным интеллектом сотрудников компании</p> <p>Основные разделы дисциплины:</p> <p>1.1 Феномен эмоционального интеллекта личности. Виды и специфика интеллекта;</p> <p>1.2 Диагностические методики измерения эмоционального интеллекта. Значение развития эмоционального интеллекта в жизни человека;</p> <p>1.3 Условия и основные этапы формирования эмоционального интеллекта личности. Проблемы развития эмоционального интеллекта;</p> <p>1.4 Оценка эмоционального интеллекта персонала;</p> <p>1.5 Программы управления эмоциональным интеллектом в российских и зарубежных компаниях. Составление программ по развитию эмоционального интеллекта;</p> <p>1.6 Развитие эмоционального интеллекта и лидерских качества руководителя;</p> <p>1.7 Роль эмоционального интеллекта в построении эффективной команды;</p> <p>1.8 Эмоциональный интеллект, лидерство и руководство.</p>	ОПК-1; ПК-1; ПК-4	108(3)
Б1.О.14	<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>	ОПК-1; ПК-2	72(2)
Б1.О.15	<p>Система внутреннего контроля управления персоналом</p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины: Целью освоения курса "Система внутреннего контроля управления персоналом" является получение знаний, умений и навыков для организации внутреннего контроля, создания контрольной среды, внедрения контрольных процедур и процедур оценки рисков управления персоналом как способности организовать и осуществлять контроль текущей деятельности системы внутреннего контроля экономического субъекта, осуществлять методическое сопровождение деятельности службы внутреннего аудита.</p> <p>Основные разделы дисциплины:</p> <p>1.1 Сущность, цели и задачи системы внутреннего</p>	ОПК-3; ПК-1; ПК-2	144(4)

<i>Индекс</i>	<i>Наименование дисциплины (модуля), практики</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>	<i>Объем, акад. час (з.е.)</i>
	<p>контроля. Основные этапы и участники внутреннего контроля;</p> <p>1.2 Нормативно-правовое регулирование системы внутреннего контроля;</p> <p>1.3 Внутренний аудит и внутренний контроль. Классификация механизмов внутреннего контроля;</p> <p>1.4 Политика управления рисками. Система управления рисками. Понятие предпочтительного риска;</p> <p>1.5 Управление персоналом. Риски в процессе управления персоналом. Классификация и последствия.</p>		
Часть, формируемая участниками образовательных отношений			
Б1.В.01	<p>Основы безопасности труда</p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины: обучение магистров пониманию основ регулирования безопасности и охраны труда в Российской Федерации.</p> <p>Основные разделы дисциплины:</p> <p>1.1 Неблагоприятные условия труда и последствия их воздействия на человека;</p> <p>1.2 Основные принципы обеспечения безопасности и охраны труда;</p> <p>1.3 Правовые основы охраны труда;</p> <p>1.4 Государственные нормативные требования по охране труда;</p> <p>1.5 Обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка;</p> <p>1.6 Организация системы управления охраной труда;</p> <p>1.7 Социальное партнерство работодателя и работников в сфере охраны труда;</p> <p>1.8 Аттестация рабочих мест по условиям труда;</p> <p>1.9 Организация обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации;</p> <p>1.10 Основы предупреждения производственного травматизма;</p> <p>1.11 Опасные производственные объекты и обеспечение промышленной безопасности;</p> <p>1.12 Обеспечение безопасности работников в аварийных ситуациях;</p> <p>1.13 Общие правовые принципы возмещения причиненного вреда;</p> <p>1.14 Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;</p> <p>1.15 Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве;</p> <p>1.16 Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний;</p> <p>1.17 Оказание первой помощи пострадавшим на производстве.</p>	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>
Б1.В.02	<p>Маркетинг рынка труда и бенчмаркинг</p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины: формирование компетенций по маркетингу, позволяющих студентам вести профессиональную деятельность, грамотно формировать, ориентироваться в ситуации на рынке труда и уметь использовать технологии маркетинга персонала в конкретных условиях организации; сформировать системное знание об основах и содержании бенчмаркинга и личностную готовность реализовывать полученное знание в практической деятельности</p> <p>Основные разделы дисциплины: 1. Маркетинг рынка труда: основные компоненты; 2. Теоретические основы бенчмаркинга; 3. Виды бенчмаркинга.</p>	ПК-3	108 (3)
Б1.В.03	<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 механизмами и формами практической реализации этих отношений.</p> <p>Основные разделы дисциплины: 1. Формы и системы оплаты труда: основы, сущность, виды; 2. Современные формы и системы оплаты труда и эффективность их использования; 3. Заработная плата. Организация оплаты труда.</p>	ПК-5	144 (4)
Б1.В.04	<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)

<i>Индекс</i>	<i>Наименование дисциплины (модуля), практики</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>	<i>Объем, акад. час (з.е.)</i>
Б1.В.05	<p>HR-бюджетирование</p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины: Целью изучения дисциплины «HR-бюджетирование» является формирование у обучающихся способностей к планированию, составлению и организации затрат, текущего анализа и контроля расходов на персонал компании</p> <p>Основные разделы дисциплины: 1.1 HR-бюджетирование: общие понятия и принципы; 1.2 Экономическая и социальная эффективность управления персоналом; 1.3 Подходы и методы к оценке управления персоналом; 1.4 Основные статьи расходов при HR-бюджетировании.</p>	ПК-5	108(3)
Б1.В.06	<p>Бухгалтерский и налоговый учет расчетов с персоналом</p> <p>Цели и задачи изучения дисциплины: Целью изучения дисциплины “Бухгалтерский и налоговый учет расчетов с персоналом” является получение студентами знаний, позволяющих ориентироваться в основах бухгалтерского и налогового учета, формирование комплексных и систематизированных знаний теоретических основ налогообложения, а также привитие практических умений и навыков для решения профессиональных задач в области расчетов с персоналом и уплаты налогов.</p> <p>Основные разделы дисциплины: 1.1 Основы организации оплаты труда на предприятиях. Учёт расчётов с персоналом по оплате труда. Документальное оформление расчётов с персоналом по оплате труда; 1.2 Удержания и вычеты из заработной платы. Учёт расчётов по социальному страхованию и обеспечению. Расчет удержаний из заработной платы; 1.3 Нормативное регулирование и документальное оформление расчетов с персоналом по пособиям по больничному листу, отпускам; 1.4 Мероприятия по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда.</p>	ПК-1; ПК-5	180(5)
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; ПК-3	72(2)

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>		
Дисциплины (модули) по выбору			
Б1.В.ДВ.01.01	<p>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>1. Основы деловой оценки и аттестации</p> <p>2. Цели, задачи и виды оценки и аттестации персонала</p> <p>3. Проведение оценки и аттестации персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	ПК-4; ПК-5	108 (3)
Б1.В.ДВ.01.02	<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>1. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом;</p> <p>2. Подходы и методы к оценке управления персоналом.</p>	ПК-4; ПК-5	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.02.01	<p>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 1. Основы и сущность процесса социально-трудовой адаптации персонала 2. Управление процессом социально- трудовой адаптации 3. Профориентация и социально-трудовой адаптация. Профессиональная и организационная адаптация персонала</p>	ПК-2; ПК-3	72 (2)
Б1.В.ДВ.02.02	<p>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</p>	ПК-2; ПК-3	72 (2)
БЛОК 2. ПРАКТИКА			
Обязательная часть			

<i>Индекс</i>	<i>Наименование дисциплины (модуля), практики</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>	<i>Объем, акад. час (з.е.)</i>
Б2.О.01(У)	<p>Учебная- научно-исследовательская работа</p> <p>Цели и задачи практики:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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, 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; - умение формулировать и решать задачи, возникающие в ходе исследований, а также обрабатывать полученные эмпирические и теоретические результаты. <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> выявление и формулирование актуальных научных проблем управления персоналом; поиск, сбор и систематизация научной информации; использование современных российских и зарубежных информационных электронных баз данных; выбор релевантных источников информации, в т.ч. с применением наукометрических показателей изданий и авторов. разработка программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом, организация их выполнения; разработка методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и анализ их результатов; подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом. <p>Основные этапы прохождения практики (или краткое содержание):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовительный этап. 2. Основной этап 3. Заключительный этап 	<p>УК – 1 УК – 4 УК – 6 ОПК – 1 ОПК – 2 ОПК - 5</p>	108(3)

Индекс	Наименование дисциплины (модуля), практики	Коды формируемых компетенций	Объем, акад. час (з.е.)
Б2.О.02(У)	<p>Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p> <p>Цели и задачи практики:</p> <ul style="list-style-type: none"> - получение профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности; - закрепление и углубление теоретической подготовки обучающихся по формированию системы управления персоналом организации в целом, отдельных функциональных подсистем и технологий управления персоналом на примере базы практики. - приобретение навыков, компетенций и опыта самостоятельной практической работы. <p>Задачи практики/НИР</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 кадр-овой 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 	<p>ОПК-1; ОПК-2; ПК-1; ПК-5</p>	<p>108(3)</p>
Часть, формируемая участниками образовательных отношений			

Индекс	Наименование дисциплины (модуля), практики	Коды формируемых компетенций	Объем, акад. час (з.е.)
Б2.В.01(П)	<p>Производственная - научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)</p> <p>Цели и задачи практики:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование у обучающихся теоретической и эмпирической базы данных и материалов, необходимых для выполнения выпускной квалификационной работы; - расширение и систематизация знаний по профильным предметам на основе изучения деятельности конкретного предприятия (организации); <p>Задачи</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и анализ их результатов; - поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований; <p>Основные этапы прохождения практики (или краткое содержание):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовительный этап. 2. Основной этап 3. Заключительный этап 	<p>ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5</p>	<p>612(17)</p>
Б2.В.02(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. - сбор и систематизация информации для подготовки и презентации прикладных разделов ВКР – 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; 	<p>ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5</p>	<p>108 (3)</p>

<i>Индекс</i>	<i>Наименование дисциплины (модуля), практики</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>	<i>Объем, акад. час (з.е.)</i>
	<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.</p> <p>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; – делать заключение по теме исследования, обозначать перспективы дальнейшего изучения исследуемого вопроса; – оформлять работу в соответствии с установленными требованиями. <p>Основные разделы дисциплины:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Выбор темы выпускной квалификационной работы 2. Подготовка выпускной квалификационной работы 	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>
ФТД.02	<p>Деловая карьера</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"> 1. Карьера работника как объекта управления в современной организации 2. Профессиональная карьера работника: понятие, детерминанты, систематика, показатели, программы поддержки 3. Философско-концептуальные основы управления карьерой 4. Технологии управления карьерой персонала в организации 	ОПК-3	36 (1)