

Б2.Б.01(У) Учебная практика (научно-исследовательская работа)

Объем практики 6 ЗЕТ (216 час)
Форма проведения Дискретная

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ПРАКТИКИ

Цель учебной практики (научно-исследовательская работа) - формирование у обучающихся навыков научно-исследовательской работы в сфере управления человеческими ресурсами организации.
Задачи практики - формирование: умений: анализировать проблемную ситуацию, выявлять ее составляющие, устанавливать связи, формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; разрабатывать инструменты проведения теоретических исследований в системе управления человеческими ресурсами; разрабатывать программу и инструментарий исследований и организовывать их выполнение; применять количественные и качественные методы анализа; подготавливать отчеты по результатам исследования, в том числе научные статьи; навыков: диагностики и формулирования актуальных научных проблем в области управления человеческими ресурсами; сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования; представления итогов проделанной работы в виде отчетов, рефератов и статей; публичного представления результатов исследования на научных конференциях всероссийского и международного уровня.

ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

УК-1.3: Имеет практический опыт работы с информационными источниками, опыт научного поиска, создания научных текстов

УК-1.1: Анализирует проблемную ситуацию, выявляет ее составляющие, устанавливает связи

ПК-2: Способен осуществлять оперативное и стратегическое управление человеческими ресурсами организации в соответствии с нормами трудового законодательства

ПК-2.1: Знает теоретические и методологические основы операционного и стратегического управления человеческими ресурсами организации

ПК-4: Способен осуществлять организацию научно-исследовательской деятельности в профессиональной сфере

ПК-4.4: Владеет навыками проведения анализа научных данных, результатов экспериментов и наблюдений

ПК-4.5: Оформляет научно-техническую документацию на всех этапах исследования

ПК-4.3: Организует сбор и обработку научной информации по теме исследований кадровой проблемы организации

ПК-4.1: Знает принципы организации и основные направления научно-исследовательской деятельности в профессиональной сфере

ПК-4.2: Разрабатывает программу и инструментарий исследований в области управления человеческими ресурсами

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать: принципы организации и основные направления научно-исследовательской деятельности в сфере управления человеческими ресурсами организации, исследования кадровых проблем, возникающих в рамках стратегического и операционного управления персоналом; опыт научно-исследовательской работы ведущих ученых (отечественных и зарубежных); алгоритм разработки программы исследования; теоретические методы исследования; методы диагностики и выявления проблем в области управления персоналом

Уметь: анализировать проблемную ситуацию, выявлять ее составляющие, устанавливать связи, формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; разрабатывать инструменты проведения теоретических исследований в системе управления человеческими ресурсами; разрабатывать программу и инструментарий исследований и организовывать их выполнение; применять количественные и качественные методы анализа; подготавливать отчеты по результатам исследования, в том числе научные статьи

Владеть: навыками: диагностики и формулирования актуальных научных проблем в области управления человеческими ресурсами; сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования; представления итогов проделанной работы в виде отчетов, рефератов и статей; публичного представления результатов исследования на научных конференциях всероссийского и международного уровня

СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

Раздел 1. Планирование научно-исследовательской работы

Раздел 2. Проведение теоретико-методологического исследования

Раздел 3. Оформление результатов научно-исследовательской работы

Б2.Б.02(П) Производственная практика (профессиональная практика)

Объем практики 6 ЗЕТ (216 час)
Форма проведения Дискретная

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ПРАКТИКИ

Цель производственной практики (профессиональная практика) - получение профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности в качестве специалиста (руководителя) кадровой службы; умений и навыков использования, разработки и внедрения современных технологий управления персоналом.
Задачи практики: расширение, систематизация и закрепление знаний, умений и навыков, приобретенных в ходе теоретического обучения и предшествующих практик; освоение технологий управления человеческими ресурсами, применяемых в организации-базе практики; проведение анализа (аудита) системы управления персоналом и разработка проектов локальных нормативных актов.

ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

УК-1.4: Вырабатывает стратегию решения поставленной задачи (составляет модель, определяет ограничения, вырабатывает критерии, оценивает необходимость дополнительной информации)

УК-1.5: Выбирает способы обоснования решения проблемной ситуации

УК-1.1: Анализирует проблемную ситуацию, выявляет ее составляющие, устанавливает связи

УК-1.3: Имеет практический опыт работы с информационными источниками, опыт научного поиска, создания научных текстов

ПК-2: Способен осуществлять оперативное и стратегическое управление человеческими ресурсами организации в соответствии с нормами трудового законодательства

ПК-2.4: Разрабатывает планы и технологии развития персонала и реализует их в рамках стратегического управления человеческими ресурсами организации

ПК-2.3: Разрабатывает планы, технологии, инструменты и процедуры управления человеческими ресурсами в области формирования и использования персонала (рекрутинга, управления адаптацией, оценки и аттестации персонала, управления трудовой мотивацией и пр.)

ПК-2.2: Планирует и организует работу структурного подразделения по управлению персоналом, осуществляет операционное управление человеческими ресурсами в соответствии с нормами трудового законодательства

ПК-3: Способен разрабатывать и реализовывать проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации

ПК-3.3: Организует процесс разработки и утверждения корпоративных стандартов в области социальной и кадровой политики

ПК-1: Способен осуществлять кадровый консалтинг на основе кадрового аудита, анализ эффективности системы управления персоналом с применением современных информационных технологий

ПК-1.4: Выбирает, обосновывает и использует методы решения кадровых проблем и работы с клиентом, применяет современные персонал-технологии в процессе разработки и реализации консалтингового проекта в области управления человеческими ресурсами

ПК-1.5: На основе результатов кадрового аудита (аудита кадрового делопроизводства, потенциала организации, организационной структуры, кадровых процессов) находит организационно-управленческие, экономические и информационно-технические решения кадровых проблем, разрабатывает алгоритмы их реализации (план, программа или проект) и несет ответственность за их результаты

ПК-1.3: Разрабатывает методологию, методику и программу кадрового аудита (аудита кадрового делопроизводства, потенциала организации, организационной структуры, кадровых процессов) на основе технического задания, осуществляет его реализацию, используя соответствующие методы и инструменты диагностики системы управления персоналом организации, современные информационные технологии

ПК-1.1: Выявляет потребность в кадровом консалтинге, осуществляет сбор информации с целью анализа рынка и выбора поставщика образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления человеческими ресурсами, принимает участие в процедурах по установлению с ним договорных отношений

ПК-1.2: Планирует и организует процесс кадрового консалтинга, выступает в роли внешнего и внутреннего консультанта по вопросам управления человеческими ресурсами

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать: особенности, этапы и инструменты разработки и реализации комплекса современных технологий управления персоналом в организации – базе практики; кадровые документы и корпоративные стандарты в области управления персоналом, правила их разработки и документационного оформления в организации – базе практики

Уметь: планировать и организовывать работу структурного подразделения по управлению персоналом, осуществлять операционное и стратегическое управление человеческими ресурсами в соответствии с нормами трудового законодательства; разрабатывать планы, технологии, инструменты и процедуры управления персоналом в области его формирования, использования и развития; разрабатывать проекты корпоративных стандартов деятельности предприятия в области управления персоналом с целью совершенствования кадровой и социальной политики; выявлять потребность в кадровом консалтинге и разработать методологию, методiku и программу кадрового аудита; проводить кадровый аудит и управленческое консультирование; выбирать способы обоснования решения проблемной ситуации

Владеть: технологиями управления персоналом в организации – базе практики; инструментами разработки проектов по совершенствованию кадровой и социальной политики; навыками разработки проектов локальных нормативных актов в соответствии с темой индивидуального задания; методиками выявления потребности в кадровом консалтинге, используемыми в организации - базе практики, а также навыками планирования и организации внутреннего кадрового консалтинга.

СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

Раздел 1. Общие сведения об организации - базе практики

Раздел 2. Выполнение обязанностей специалиста по управлению персоналом

Раздел 3. Разработка рекомендаций по совершенствованию технологий управления персоналом на основе результатов кадрового аудита

Раздел 4. Итоги практики

Б2.Б.03(П) Производственная практика (научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы))

Объем практики 6 ЗЕТ (216 час)
Форма проведения Дискретная

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ПРАКТИКИ

Цель производственной практики (научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) - формирование у обучающихся компетенций, необходимых для проведения научно-исследовательской работы, результатом которой является написание и успешная защита выпускной квалификационной работы магистра.
Задачи практики: формирование у обучающихся способности и готовности к различным видам научно-исследовательской деятельности: выявление и формулирование проблем в области управления человеческими ресурсами организации; разработка программы научного исследования по теме выпускной квалификационной работы и его инструментария; проведение анализа и обобщение результатов исследования; представление результатов исследования и разработка на этой основе пакета мероприятий и организация консультирования руководства организации по ее решению; подготовка и опубликование научных статей, участие в международных и национальных конференциях.

ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

УК-1.4: Вырабатывает стратегию решения поставленной задачи (составляет модель, определяет ограничения, вырабатывает критерии, оценивает необходимость дополнительной информации)

УК-1.5: Выбирает способы обоснования решения проблемной ситуации

УК-1.1: Анализирует проблемную ситуацию, выявляет ее составляющие, устанавливает связи

УК-1.3: Имеет практический опыт работы с информационными источниками, опыт научного поиска, создания научных текстов

ПК-2: Способен осуществлять оперативное и стратегическое управление человеческими ресурсами организации в соответствии с нормами трудового законодательства

ПК-2.1: Знает теоретические и методологические основы операционного и стратегического управления человеческими ресурсами организации

ПК-4: Способен осуществлять организацию научно-исследовательской деятельности в профессиональной сфере

ПК-4.4: Владеет навыками проведения анализа научных данных, результатов экспериментов и наблюдений

ПК-4.5: Оформляет научно-техническую документацию на всех этапах исследования

ПК-4.6: Знает методологию и принципы больших данных, классификацию видов данных и их характеристики, методологию обследования процессов больших данных, базовые алгоритмы обработки больших данных, имеет навыки разработки и описания методологии больших данных

ПК-4.1: Знает принципы организации и основные направления научно-исследовательской деятельности в профессиональной сфере

ПК-4.2: Разрабатывает программу и инструментарий исследований в области управления человеческими ресурсами

ПК-4.3: Организует сбор и обработку научной информации по теме исследований кадровой проблемы организации

ПК-1: Способен осуществлять кадровый консалтинг на основе кадрового аудита, анализ эффективности системы управления персоналом с применением современных информационных технологий

ПК-1.4: Выбирает, обосновывает и использует методы решения кадровых проблем и работы с клиентом, применяет современные персонал-технологии в процессе разработки и реализации консалтингового проекта в области управления человеческими ресурсами

ПК-1.5: На основе результатов кадрового аудита (аудита кадрового делопроизводства, потенциала организации, организационной структуры, кадровых процессов) находит организационно-управленческие, экономические и информационно-технические решения кадровых проблем, разрабатывает алгоритмы их реализации (план, программа или проект) и несет ответственность за их результаты

ПК-1.3: Разрабатывает методологию, методику и программу кадрового аудита (аудита кадрового делопроизводства,

<p>потенциала организации, организационной структуры, кадровых процессов) на основе технического задания, осуществляет его реализацию, используя соответствующие методы и инструменты диагностики системы управления персоналом организации, современные информационные технологии</p>
<p>ПК-1.1: Выявляет потребность в кадровом консалтинге, осуществляет сбор информации с целью анализа рынка и выбора поставщика образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления человеческими ресурсами, принимает участие в процедурах по установлению с ним договорных отношений</p>
<p>ПК-1.2: Планирует и организует процесс кадрового консалтинга, выступает в роли внешнего и внутреннего консультанта по вопросам управления человеческими ресурсами</p>

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

<p>Знать: принципы организации и направления научно-исследовательской работы в сфере управления человеческими ресурсами по теме выпускной квалификационной работы; теоретические и методологические основы операционного и стратегического управления человеческими ресурсами организации; методологию и методы научного анализа социальных объектов; алгоритм разработки программы и инструментария исследования поставленной проблемы; методы сбора, обработки и анализа данных</p>
<p>Уметь: сформулировать актуальную проблему в системе управления человеческими ресурсами организации - базы практики и обосновывать ее практическую значимость; выработать стратегию решения поставленной задачи и выбрать способы обоснования решения поставленной проблемы; разработать программу и инструментарий проведения исследования по теме ВКР, организовать сбор и обработку информации и провести анализ результатов; представить проект организационно-управленческих, экономических и информационных решений исследуемой кадровой проблемы; разработать на этой основе пакет мероприятий и организовать консультирование руководства организации по ее решению</p>
<p>Владеть: навыками диагностики и формулирования проблемы в системе управления человеческими ресурсами организации-базы практики на основе кадрового аудита; методами поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования в рамках ВКР; приемами представления итогов проделанной работы в виде отчетов, рефератов и статей.</p>

СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

<p>Раздел 1. Планирование научно-исследовательской работы по теме ВКР</p>
<p>Раздел 2. Проведение исследования по теме ВКР и анализ его результатов</p>
<p>Раздел 3. Оформление результатов научно-исследовательской работы</p>

Б2.Б.04(П) Производственная практика (преддипломная практика)

Объем практики 12 ЗЕТ (432 час)
Форма проведения Дискретная

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ПРАКТИКИ

Цель преддипломной практики - выполнение выпускной квалификационной работы, закрепление и углубление теоретических знаний и практических навыков, полученных при изучении дисциплин и прохождении практик, предусмотренных учебным планом, а также приобретение опыта разработки и внедрения разработки проектов. Задачи преддипломной практики: расширение, систематизация и закрепление знаний, умений и навыков, приобретенных в ходе теоретического обучения и предыдущих практик; изучение трудового потенциала и персонал-технологий, применяемых на предприятии, завершение эмпирического исследования в контексте темы ВКР; формирование и разработка предложений по совершенствованию процесса управления персоналом организации в условиях динамичной среды.

ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

УК-1.4: Вырабатывает стратегию решения поставленной задачи (составляет модель, определяет ограничения, вырабатывает критерии, оценивает необходимость дополнительной информации)

УК-1.5: Выбирает способы обоснования решения проблемной ситуации

УК-1.3: Имеет практический опыт работы с информационными источниками, опыт научного поиска, создания научных текстов

УК-1.1: Анализирует проблемную ситуацию, выявляет ее составляющие, устанавливает связи

УК-1.2: Умеет соотносить разнородные явления и систематизировать их в рамках избранных видов профессиональной деятельности

УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

УК-2.4: Осуществляет контроль реализации проекта

УК-2.5: Оценивает эффективность реализации проекта и разрабатывает план действий по его корректировке

УК-2.3: Разрабатывает план реализации проекта

УК-2.1: Формулирует цели, задачи, значимости, ожидаемые результаты проектов

УК-2.2: Определяет потребности в ресурсах для реализации проекта

УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-3.4: Осуществляет презентацию результатов собственной и командной деятельности

УК-3.5: Осуществляет контроль командной работы, оценивает эффективность работы команды

УК-3.3: Выбирает способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды

УК-3.1: Разрабатывает цели команды в соответствии с целями проекта

УК-3.2: Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом)

УК-4: Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

УК-4.3: Переводит академические тексты (рефераты, аннотации, обзоры, статьи и т.д.) с иностранного языка или на иностранный язык

УК-4.2: Осуществляет академическое и профессиональное взаимодействие, в том числе на иностранном языке

УК-4.1: Использует информационно-коммуникационные технологии для поиска, обработки и представления информации

УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-5.2: Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий

УК-5.1: Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций

УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
УК-6.2: Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки
УК-6.1: Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного личностного развития и профессионального роста
ОПК-1: Способен применять при решении профессиональных задач, знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
ОПК-1.3: Знает экономические, организационные, управленческие, социологические и психологические теории и методы этих наук для использования в профессиональной деятельности
ОПК-1.4: Анализирует и критически оценивает результаты научных исследований в области управления персоналом и смежных областях
ОПК-1.1: Знает на продвинутом уровне российское и международное трудовое законодательство, правоприменительную практику в части работы с персоналом и применяет правовые нормы для решения профессиональных задач
ОПК-1.2: Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики в управлении человеческими ресурсами для решения задач оперативного и стратегического управления персоналом организации
ОПК-2: Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач
ОПК-2.3: Применяет различные методы обработки информации (статистические, расчетно-аналитические и другие) для решения управленческих и исследовательских задач
ОПК-2.4: Делает обоснованные выводы для разработки вариантов управленческих решений оперативного и стратегического уровня
ОПК-2.1: Знает теоретические и методологические основы сбора, структуризации и иной подготовки к обработке разных видов информации
ОПК-2.2: Использует комплексный и системный подход к сбору обработке данных
ОПК-3: Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность
ОПК-3.3: Анализирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации
ОПК-3.4: Использует экономические, социологические, психологические, специальные управленческие и другие методы прогнозирования и оценки социальной и экономической эффективности стратегий и политик по управлению персоналом
ОПК-3.1: Знает теоретические, методологические и правовые основы разработки и реализации стратегий, политик и технологий в области управления человеческими ресурсами в динамичной среде
ОПК-3.2: Анализирует и структурирует стратегии и политики управления человеческими ресурсами с целью разработки мероприятий по их реализации
ОПК-4: Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
ОПК-4.3: Владеет на продвинутом уровне современными общими и специальными методами и технологиями проектной и процессной деятельности в управлении подразделением по управлению персоналом
ОПК-4.4: Использует расчетно-аналитические, экономические, социологические, психологические, специальные управленческие и другие методы прогнозирования и оценки эффективности проектирования организации и организационных изменений
ОПК-4.1: Знает теоретические и методологические основы теории управления и теории организации на продвинутом уровне
ОПК-4.2: Применяет современные методы и инструменты проектирования организационных изменений
ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач
ОПК-5.3: Применяет современные информационные технологии и программные средства для решения профессиональных задач
ОПК-5.4: Использует современные средства электронных коммуникаций для решения задач профессиональной деятельности
ОПК-5.1: Знает современные информационные технологии и программные средства, применяемые для решения задач профессиональной деятельности

ОПК-5.2: Выбирает информационные технологии и программные средства для решения профессиональных задач
ПК-2: Способен осуществлять оперативное и стратегическое управление человеческими ресурсами организации в соответствии с нормами трудового законодательства
ПК-2.4: Разрабатывает планы и технологии развития персонала и реализует их в рамках стратегического управления человеческими ресурсами организации
ПК-2.5: Организует администрирование процессов операционного и стратегического управления человеческими ресурсами организации и работе структурного подразделения
ПК-2.3: Разрабатывает планы, технологии, инструменты и процедуры управления человеческими ресурсами в области формирования и использования персонала (рекрутинга, управления адаптацией, оценки и аттестации персонала, управления трудовой мотивацией и пр.)
ПК-2.1: Знает теоретические и методологические основы операционного и стратегического управления человеческими ресурсами организации
ПК-2.2: Планирует и организует работу структурного подразделения по управлению персоналом, осуществляет операционное управление человеческими ресурсами в соответствии с нормами трудового законодательства
ПК-3: Способен разрабатывать и реализовывать проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации
ПК-3.4: Интегрирует компоненты кадровой и социальной политики со стратегией организации в области управления персоналом
ПК-3.5: Организует администрирование процессов и документооборота по вопросам корпоративной кадровой и социальной политики
ПК-3.3: Организует процесс разработки и утверждения корпоративных стандартов в области социальной и кадровой политики
ПК-3.1: Знает теоретические основы разработки и реализации кадровой и социальной политики организации
ПК-3.2: Разрабатывает и реализует проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики организации в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации
ПК-4: Способен осуществлять организацию научно-исследовательской деятельности в профессиональной сфере
ПК-4.4: Владеет навыками проведения анализа научных данных, результатов экспериментов и наблюдений
ПК-4.5: Оформляет научно-техническую документацию на всех этапах исследования
ПК-4.6: Знает методологию и принципы больших данных, классификацию видов данных и их характеристики, методологию обследования процессов больших данных, базовые алгоритмы обработки больших данных, имеет навыки разработки и описания методологии больших данных
ПК-4.1: Знает принципы организации и основные направления научно-исследовательской деятельности в профессиональной сфере
ПК-4.2: Разрабатывает программу и инструментарий исследований в области управления человеческими ресурсами
ПК-4.3: Организует сбор и обработку научной информации по теме исследований кадровой проблемы организации
ПК-1: Способен осуществлять кадровый консалтинг на основе кадрового аудита, анализ эффективности системы управления персоналом с применением современных информационных технологий
ПК-1.4: Выбирает, обосновывает и использует методы решения кадровых проблем и работы с клиентом, применяет современные персонал-технологии в процессе разработки и реализации консалтингового проекта в области управления человеческими ресурсами
ПК-1.5: На основе результатов кадрового аудита (аудита кадрового делопроизводства, потенциала организации, организационной структуры, кадровых процессов) находит организационно-управленческие, экономические и информационно-технические решения кадровых проблем, разрабатывает алгоритмы их реализации (план, программа или проект) и несет ответственность за их результаты
ПК-1.3: Разрабатывает методологию, методику и программу кадрового аудита (аудита кадрового делопроизводства, потенциала организации, организационной структуры, кадровых процессов) на основе технического задания, осуществляет его реализацию, используя соответствующие методы и инструменты диагностики системы управления персоналом организации, современные информационные технологии
ПК-1.1: Выявляет потребность в кадровом консалтинге, осуществляет сбор информации с целью анализа рынка и выбора поставщика образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления человеческими ресурсами, принимает участие в процедурах по установлению с ним договорных отношений
ПК-1.2: Планирует и организует процесс кадрового консалтинга, выступает в роли внешнего и внутреннего консультанта по вопросам управления человеческими ресурсами

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать: методы и инструменты проведения исследований в системе управления человеческими ресурсами организации - базы практики, принципы анализа их результатов; методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования в ВКР; способы и методы классификации и систематизации научной информации; правила работы с необходимыми источниками, в том числе с профессиональными базами данных; корпоративные стандарты в области управления персоналом, правила, принципы и этапы их разработки и внедрения в организации - базе практики

Уметь: разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов; диагностировать проблемы в управлении персоналом организации - базы практики, в подсистеме управления персоналом, являющейся объектом исследования в ВКР магистранта, разрабатывать проекты их решения; определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации; разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом по теме ВКР; применяет нормы российского трудового законодательства и знание экономических, организационных, управленческих, социологических и психологических теорий в практике управления персоналом и кадровом консалтинге

Владеть: навыками управления проектом; навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме ВКР, диагностики проблем в применении технологий управления персоналом организации - базы практики с точки зрения их эффективности; формулирования рекомендаций и разработки проекта их решения и кадрового консультирования; навыками подготовки научных текстов (в том числе текста ВКР), презентации результатов научного исследования по теме ВКР, ведения научной полемики.

СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

Раздел 1. Сбор (завершение сбора) информации об организации - базе практики

Раздел 2. Аудит работы с персоналом организации - базы практики

Раздел 3. Разработка проекта решения кадровой проблемы - объекта выпускной квалификационной работы

Раздел 4. Итоги практики