

# 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><b>ПК-1.1:</b> 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><b>ПК-1.2:</b> 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><b>Знать:</b> 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><b>Уметь:</b> 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><b>Владеть:</b> 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**

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

# 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

<b>ОПК-5.2:</b> Выбирает информационные технологии и программные средства для решения профессиональных задач
<b>ПК-2:</b> Способен осуществлять оперативное и стратегическое управление человеческими ресурсами организации в соответствии с нормами трудового законодательства
<b>ПК-2.4:</b> Разрабатывает планы и технологии развития персонала и реализует их в рамках стратегического управления человеческими ресурсами организации
<b>ПК-2.5:</b> Организует администрирование процессов операционного и стратегического управления человеческими ресурсами организации и работе структурного подразделения
<b>ПК-2.3:</b> 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.)
<b>ПК-2.1:</b> Знает теоретические и методологические основы операционного и стратегического управления человеческими ресурсами организации
<b>ПК-2.2:</b> Планирует и организует работу структурного подразделения по управлению персоналом, осуществляет операционное управление человеческими ресурсами в соответствии с нормами трудового законодательства
<b>ПК-3:</b> Способен разрабатывать и реализовывать проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации
<b>ПК-3.4:</b> Интегрирует компоненты кадровой и социальной политики со стратегией организации в области управления персоналом
<b>ПК-3.5:</b> Организует администрирование процессов и документооборота по вопросам корпоративной кадровой и социальной политики
<b>ПК-3.3:</b> Организует процесс разработки и утверждения корпоративных стандартов в области социальной и кадровой политики
<b>ПК-3.1:</b> Знает теоретические основы разработки и реализации кадровой и социальной политики организации
<b>ПК-3.2:</b> Разрабатывает и реализует проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики организации в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации
<b>ПК-4:</b> Способен осуществлять организацию научно-исследовательской деятельности в профессиональной сфере
<b>ПК-4.4:</b> Владеет навыками проведения анализа научных данных, результатов экспериментов и наблюдений
<b>ПК-4.5:</b> Оформляет научно-техническую документацию на всех этапах исследования
<b>ПК-4.6:</b> 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
<b>ПК-4.1:</b> Знает принципы организации и основные направления научно-исследовательской деятельности в профессиональной сфере
<b>ПК-4.2:</b> Разрабатывает программу и инструментарий исследований в области управления человеческими ресурсами
<b>ПК-4.3:</b> Организует сбор и обработку научной информации по теме исследований кадровой проблемы организации
<b>ПК-1:</b> Способен осуществлять кадровый консалтинг на основе кадрового аудита, анализ эффективности системы управления персоналом с применением современных информационных технологий
<b>ПК-1.4:</b> 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
<b>ПК-1.5:</b> 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
<b>ПК-1.3:</b> 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
<b>ПК-1.1:</b> 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
<b>ПК-1.2:</b> 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