А Н Н О Т А Ц И И

по дисциплинам (модулям) учебного плана
Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Направленность «Трансформация управления человеческим капиталом»
Составлены в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12.08.2020 г. № 955
год набора 2024.

Блок 1. Дисциплины (модули)

Б1.О Обязательная часть

Б1.О.01 Иностранный язык в профессиональной деятельности

Цель дисциплины: сформировать у студентов навыки основных видов речевой деятельности в сфере профессиональной и бытовой коммуникации; подготовка к общению на иностранном языке в устной и письменной формах; овладение способами чтения оригинальной литературы по специальности для получения информации; формирование способности к общению на иностранном языке в устной и письменной формах в объеме материала, предусмотренного программой.

Компетенции: УК-4, ОПК-1

Общая трудоемкость: 144 часов, 4 зачетные единицы

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Б1.О.02 Социальная политика государства и управление социальным развитием организации

Цель дисциплины: формирование комплекса знаний и навыков на базе усвоения принципов научного управления социальными процессами и познания организационно-экономических отношений в аспекте социального развития персонала, позволяющего принимать оптимальные решения в управлении социальной деятельностью организации.

Компетенции: УК-4, ОПК-3, ПК-2,7

Общая трудоемкость: 108 часов, 3 зачетные единицы

Содержание дисциплины:

Социальное развитие как объект управления: параметры организации как социального
объекта, персональный состав сотрудников организации

Социальная политика государства, уровень и качество жизни: понятия, индикаторы, современное состояние в России.

Социальная среда организации.

Социальное развитие персонала как объект управления.

Механизм реализации социальной политики в современном обществе.

Форма промежуточной аттестации: зачет

Б1.О.03 Организация научных исследований

Цель дисциплины: Целями освоения дисциплины является ознакомление студентов с основными положениями, связанными с организацией, постановкой и проведением научных исследований.

Компетенции УК-4, ПК- 9

Общая трудоемкость: 72 часа, 2 зачетные единицы
Содержание дисциплины:
Наука и ее роль в современном обществе
Организация научно-исследовательской работы
Наука и научное исследование
Методологические основы научных исследований
Выбор направления и обоснование темы научного исследования»
Поиск, накопление и обработка научной информации
Написание научной работы
Литературное оформление и защита научных работ»
Форма промежуточной аттестации: зачет

Б1.О.04 Правовое обеспечение государственного и муниципального управления

Цель дисциплины: формирование универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций магистра в области правового обеспечения государственного и муниципального управления, отвечающих современным запросам к компетентности управленца: мобильности, самостоятельности, направленности на достижение конкретного результата, а также навыков принятия управленческих решений на основе полученных знаний.
Компетенции: УК-6, ОПК-1, ПК- 4
Общая трудоемкость: 108 часов, 3 зачетные единицы
Содержание дисциплины:
Система правового обеспечения государственного и муниципального управления
Регулирование вопросов государственного и муниципального управления Конституцией Российской Федерации
Регулирование вопросов государственного и муниципального управления Федеральными конституционными законами и Федеральными законами
Регулирование вопросов государственного и муниципального управления указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации
Правовое обеспечение организации предоставления государственных и муниципальных услуг и исполнения государственных и муниципальных функций
Правовое обеспечение исполнения должностных обязанностей государственными и муниципальными служащими
Форма промежуточной аттестации: зачет

Б1.О.05 Система качества менеджмента органов власти

Цель дисциплины: изучение системы понятий и терминологии в области развития систем менеджмента качества в современных условиях хозяйствования, развитие системных знаний, умений и навыков в данной области, которые служат базой формирования общекультурных и профессиональных компетенций у магистров в области развития системы менеджмента качеств органов власти.
Компетенции: УК-1, ОПК-1, ПК- 3
Общая трудоемкость: 108 часов, 3 зачетные единицы
Содержание дисциплины:
История развития теории и практики систем менеджмента качества: отечественный и зарубежный опыт.
Системный подход к управлению качеством.

Система менеджмента качества: принципы и организационные аспекты построения.

Инструменты и методы системы управления качеством.

Социально-экономические тенденции в развитии систем менеджмента качества (СМК).

Стандартизация систем менеджмента качества

Системы менеджмента в соответствии со стандартами ИСО серии 14000, OHSAS 18000, SA 8000, международными стандартами для различных отраслей

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Б1.О.06 Теория и практика кадровой политики и организации

Цель дисциплины: овладение основными принципами и методами кадровой работы, навыками системного формирования и проведения эффективной кадровой политики;

- формирование теоретических и методологических знаний по вопросам кадровой политики и кадрового планирования;
- приобретение умения самостоятельно на высоком уровне организовать разработку и реализацию кадровой политики, составления кадровых планов по отдельным направлениям работы с персоналом;
- формирование у магистрантов готовности принимать управленческие решения по реализации кадровой политики, оказывать консультативную помощь руководителям в процессе их участия в кадровом планировании;
- изучение магистрантами основных направлений и приоритетов кадровой политики государства

Компетенции: УК-6, ОПК-3, ПК- 7

Общая трудоемкость: 108 часов, 3 зачетные единицы

Содержание дисциплины:

Кадровая политика государства: сущность, назначение

Основные принципы реализации государственной кадровой политики.

Механизмы реализации государственной кадровой политики

Приоритетные направления кадровой политики и кадровой работы в государственной гражданской службе России.

Основные тенденции развития кадрового состава гражданской службы Российской Федерации.

Кадровая политика организации: понятие, сущность, основные элементы

Виды и типы кадровой политики

Форма промежуточной аттестации зачет

Б1.О.07 PR-технологии в государственном и муниципальном управлении

Цель дисциплины: Изучение закономерностей теории и практики, возможностей новой прикладной науки о связях с общественностью в системе государственного управления, освоение ее основных направлений, методов и технологий для достижения полного взаимопонимания с общественностью.

Компетенции: УК-1, ПК- 1

Общая трудоемкость: 108 часов, 3 зачетные единицы

Содержание дисциплины:

PR как нформационно-коммуникационная деятельность по обеспечению государственных интересов

Информационное взаимодействие государственных структур и общества

Государственный PR как проектная деятельность

Оценка эффективности PR-деятельности

Инструментарий государственного PR

Правовое и этическое обеспечение деятельности в сфере связей с общественностью

Государственный PR как проектная деятельность

Особенности коммуникативных процессов в политике

Коммуникации в повседневной деятельности общественных объединений и граждан

Основные организационные структуры по связям с общественностью в государственных и муниципальных структурах

Форма промежуточной аттестации зачет

Б1.О.08 Кадровый резерв на государственной и муниципальной службе

Цель дисциплины: заключается в обучении магистров теоретическим и методологическим основам формирования и использования кадрового резерва на государственной и муниципальной службе.

Компетенции: УК-1, ПК- 2,3

Общая трудоемкость: 72 часа, 2 зачетные единицы

Содержание дисциплины:

Понятие и виды кадрового резерва.

Формирование системы кадрового резерва в организации.

Подготовка и использование кадрового резерва.

Формирование системы кадрового резерва по различным категориям.

Создание кадрового резерва – необходимое условие эффективного управления карьерой.

Технология ротации в механизме управления кадровым резервом.

Кадровый резерв государственной службы как объект управления.

Особенности формирования кадрового резерва государственной и муниципальной службы.

Форма промежуточной аттестации зачет

Б1.О.09 Служебная этика и антикоррупционное поведение

Цель дисциплины: формирование у обучающихся представления об этике, как науке о морали, нравственных принципах государственной и муниципальной службы, противодействии коррупции, предотвращении возникновения конфликта интересов.

Компетенции: УК-1, ПК- 4

Общая трудоемкость: 108 часов, 3 зачетные единицы

Содержание дисциплины:

Теоретические основы этики. Мораль и право. Особенность и сущность моральной регуляции. Функции морали.

Принципы и нормы этики государственной и муниципальной службы. Профессиональные этические кодексы. Зарубежный опыт внедрения нравственных принципов в практику деятельности государственных органов.

Коррупция: понятия, причины, типология и последствия

Правовые основы противодействия коррупции в Российской Федерации: общие положения

Антикоррупционные стандарты поведения государственного и муниципального служащего

Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов. Ответственность за совершение коррупционных правонарушений.

Административная этика как составная часть теории и практики государственного управления.

Форма промежуточной аттестации – зачет

Б1.О.10 Кадровые технологии в государственной и муниципальной службе

Цель дисциплины: Цель изучения дисциплины: формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков творческого использования полученных знаний в области кадровой работы на государственном, муниципальном и корпоративном уровне, повышение уровня их общей и профессиональной культуры.

Компетенции: УК-6, ПК- 2

Общая трудоемкость: 144 часа, 4 зачетные единицы

Содержание дисциплины:

Основы кадровых технологий в системе государственного и муниципального управления: цели, задачи, функции, требования.

Законодательное обеспечение кадровой работы и кадровых технологий на государственной гражданской и муниципальной службе

Поступление на государственную гражданскую и муниципальную службу.

Технология аттестации как способ определения профессиональной пригодности государственного гражданского и муниципального служащего.

Квалификационный экзамен как самостоятельная кадровая технология оценки профессионального уровня государственного гражданского служащего.

Квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы.

Кадровые технологии в управлении профессиональным развитием государственных гражданских и муниципальных служащих.

Формирование и работа с кадровым резервом государственной гражданской и муниципальной службы.

Система мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих.

Форма промежуточной аттестации экзамен

Б1.О.11 Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Цель дисциплины: сформировать комплексные знания в области теории и практики мотивации и стимулирования трудовой деятельности, вооружить студентов гибким инструментарием оценки системы мотивации и стимулирования труда, проектирования и реализации эффективной системы мотивации стимулирования труда в практической управленческой деятельности.

Компетенции: УК-3,6, ОПК-3, ПК- 2

Общая трудоемкость: 108 часа, 3 зачетные единицы

Содержание дисциплины:

Введение в дисциплину «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности».

Мотивация и стимулирование труда персонала как система.

Психологические аспекты мотивации и стимулирования труда.

Мотивационное значение системы вознаграждения. Стимулирование труда персонала.

Организационная культура как инструмент мотивации и стимулирования труда персонала.

Мотивация и стимулирование труда в системе адаптации персонала.

Особенности мотивационного воздействия руководителя на трудовое поведение персонала.

Оценка мотивационного состояния организации.

Проектирование и реализация эффективной системы мотивации и стимулирования труда в организации.

Форма промежуточной аттестации зачет

Б1.В Часть, формируемая участниками образовательных отношений

Б1.В.01 Управление конфликтами в государственной и муниципальной власти

Цель дисциплины: овладение студентами основными знаниями о причинах, сущности и типологии конфликтов и конфликтных ситуациях в органах власти, а также формирование навыков управления ими.

Компетенции: УК-3, ПК-7

Общая трудоемкость: 108 часа, 3 зачетные единицы

Содержание дисциплины:

Основные структурные элементы конфликта в государственной и муниципальной власти.

Системный анализ муниципальной власти

Типология конфликтов.

Динамика развития конфликтов.

Методы изучения конфликтов.

Способы управления конфликтами в государственной и муниципальной власти

Роль руководителя в управлении конфликтами

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Б1.В.02 Бизнес-администрирование

Цель дисциплины: Освоение практических методов и приемов бизнес-администрирования. Освоение практических методов и приемов управления инвестиционным потенциалом и стоимостью компании. Формирование системы знаний, умений и навыков развития внутренней среды предприятия, обеспечивающей эффективное выполнение всех его функций с учетом внешних вызовов.

Компетенции: УК-1, ПК-4

Общая трудоемкость: 108 часа, 3 зачетные единицы

Содержание дисциплины:

Основы администрирования бизнеса

Деловое администрирование и использование его принципов в организации

Профессиональный специалист и его компетенции в бизнес-администрировании.

Форма промежуточной аттестации: зачет

Б1.В.03 Комплексная оценка персонала

Цель дисциплины: формирование систематизированных знаний в области оценки потенциала и результативности использования человеческих ресурсов, получение первичных практических умений и навыков по использованию методов и выполнению процедур оценки персонала организации.

Компетенции: УК-6 ПК-3

Общая трудоемкость: 144 часов, 4 зачетные единицы

Содержание дисциплины:

Место и роль оценки персонала в общей системе государственной службы

Сравнительная характеристика методов оценки работы персонала

Методология разработки оценки персонала. Критерии оценки

Комплексная оценка государственных служащих

Оценка работы руководителей

Методологические рекомендации по проведению оценки персонала

Современные методы оценки результатов труда

Организация проведения аттестации персонала

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Б1.В.04 Маркетинг территорий

Цель дисциплины: сформировать знания и умения в области применении инструментов и механизмов территориального маркетинга на практике с целью повышения эффективности управления территориями.

Компетенции:УК-6, ПК-1,8

Общая трудоемкость: 108 часов, 3 зачетные единицы

Содержание дисциплины:

Основные понятия и элементы комплекса маркетинга территории

Целевой маркетинг территорий

Стратегический маркетинг территорий

Оценка факторов привлекательности территорий

Формирование территориального бренда, маркетинговые коммуникации

Социальные группы и их роль в развитии территорий.

Компоненты маркетинга территорий

Форма промежуточной аттестации: зачет

Б1.В.05 Кадровый консалтинг и аудит

Цель дисциплины: формирование у будущего специалиста комплексного представления о задачах, направлениях и методах диагностики персонал организации; формирование знаний, умений и навыков по анализу, контролю и принятию решений по всему блоку социально-трудовых отношений, возникающих в организации; по составлению комплексной объективной оценки (аудиторского заключения) состояния социально-трудовой сферы организации, выявлению недостатков и отклонений от установленных законом стандартов и разработке предложений по улучшению.

Компетенции: УК-1 ПК-5,7

Общая трудоемкость: 72 часа, 2 зачетные единицы

Содержание дисциплины:

Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит».

Кадровый консалтинг как направление управленческого консультирования

Содержание и процедуры кадрового консалтинга.

Направления кадрового консалтинга.

Теоретические основы аудита персонала.

Методология аудита персонала.

Методические основы проведения аудита персонала в организации.

Направления аудита персонала

Форма промежуточной аттестации: зачет

Б1.В.06 Клиентоцентричная трасформация в кадровых службах исполнительных органов

Цель дисциплины: формирование у будущего специалиста знаний, умений в области клиентоцентричности при реализации кадровых процессов в организации.

Компетенции: УК-3 ПК-4,2

Общая трудоемкость: 108 часов, 3 зачетные единицы

Содержание дисциплины:

Роль кадровой службы в реализации кадровой работы в зависимости от ее уровня зрелости.

Этапы разработки проекта по трансформации.

Определение необходимости и масштаба трансформации организационно-функциональной структуры кадровой службы с учетом целевого образа и существующего уровня зрелости.

Подходы к определению целевой организационно-функциональной структуры кадровой службы для обеспечения клиентоцентричности кадровых процессов.

Проект «дорожной карты» по клиентоцентричности «Трансформация кадровой службы».

Методы повышения уровня профессиональных компетенций сотрудников кадровой службы и руководителей подразделений в области управления персоналом

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Б1.В.07 Управление персоналом в государственно-гражданской и муниципальной службе

Цель дисциплины: формирование системы знаний о понятиях, закономерностях и технологиях управления человеческими ресурсами на государственной и муниципальной службе, роли и месте деятельности по управлению персоналом в системе государственной и муниципальной службы.

Компетенции: УК-3 ПК-2,3

Общая трудоемкость: 108 часов, 3 зачетные единицы

Содержание дисциплины:

Управление персоналом как элемент и механизм организации и реализации государственной кадровой политики.

Управление персоналом государственной службы как профессиональная деятельность.

Принципы и методы управления персоналом в государственной и муниципальной службе.

Правовые и нормативные основы обеспечения управления персоналом государственной службы.

Кадровые технологии, обеспечивающие требуемые характеристики персонала государственных и муниципальных организаций.

Адаптация персонала государственной гражданской службы. Ротация.

Управление профессиональным развитием персонала государственной службы и карьерным процессом в государственном аппарате.

Критерии и методы оценки персонала государственной службы

Контроль в системе управления персоналом государственной службы

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Б1.В.08 Цифровая трансформация государственного управления

Цель дисциплины: изучение закономерностей функционирования в цифровой экономике государственных и муниципальных учреждений, основных принципов

поведения экономических агентов, информационных сегментов, информационных товаров и услуг.

Компетенции: УК-1 ПК-4

Общая трудоемкость: 72 часа, 2 зачетные единицы

Содержание дисциплины:

Цифровая трансформация: базовые понятия.

Цифровая экономика: базовые понятия

Нормативно-правовые основы цифрового государственного управления.

Инфраструктура в рамках цифровой трансформации

Модели принятия решений в цифровом государстве

Цифровой продукт в цифровой трансформации

Оптимизация процессов в государственном секторе

Форма промежуточной аттестации: зачет

Б1.В.09 Документационное обеспечение кадрового администрирования

Цель дисциплины: формирование у студентов, будущих специалистов в области управления персоналом, комплекса современных знаний, умений и навыков, необходимых для ведения кадрового делопроизводства

Компетенции: УК-4 ПК-4,5

Общая трудоемкость: 144 часов, 4 зачетные единицы

Содержание дисциплины:

Персональные данные и их документирование

Основные положения документационного обеспечения управления

Документирование управления персоналом

Документационный менеджмент в кадровой работе

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Б1.В.ДВ Дисциплины по выбору

Б1.В.ДВ.01.1 Процессы и инструменты проектного управления в ГМУ

Цель дисциплины: является формирование у слушателей базовых знаний о проектной технологии управления организацией, экономике проектов и процессах их реализации.

Компетенции: УК-2,3 ПК-7

Общая трудоемкость: 144 часов, 4 зачетные единицы

Содержание дисциплины:

Основы управления проектом

Системно-методологическая модель управления проектами

Процессы управления проектом

Управление и нтеграцией и изменениями

Управление качеством проекта

Управление рисками проекта

Управление коммуникациями и взаимодействием проекта

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Б1.В.ДВ.01.2 Управление рисками

Цель дисциплины: является формирование у студентов устойчивых знаний о методах оценки, анализа и управления рисками, а также умений и навыков использования этих инструментов в процессе управления организацией.

Компетенции: УК-1,2,3 ПК-2,3,7,8
Общая трудоемкость: 144 часов, 4 зачетные единицы
Содержание дисциплины:
Основы теории управления риском
Методы определения и оценки риска
Организация управления рисками
Практика построения систем управления
Развитие моделей и методов управления риском
Форма промежуточной аттестации: экзамен

Б1.В.ДВ.02.1 Оценка эффективности деловой коммуникации в управлении

Цель дисциплины: на основании научных подходов к изучению делового общения сформировать у студентов представление о коммуникативной компетентности в профессиональной деятельности, выработать навыки и умения организации и проведения эффективных форм деловой коммуникации в управленческой деятельности.

Компетенции: УК-4 ПК-2,3
Общая трудоемкость: 144 часов, 4 зачетные единицы
Содержание дисциплины:
Основные парадигмы изучения коммуникаций
Коммуникационный процесс
Коммуникации и их роль в управлении организацией
Управление коммуникациями
Управленческая информация
Специфика деловых коммуникаций
Современные формы деловых коммуникаций
Эффективность коммуникаций
Форма промежуточной аттестации: экзамен

Б1.В.ДВ.02.2 Управленческие решения в профессиональной деятельности

Цель дисциплины: формирование у студентов системы знаний, умений и навыков, обеспечивающих принятие ими обоснованных, эффективных управленческих решений.

Компетенции: УК-4 ПК-2,3
Общая трудоемкость: 144 часов, 4 зачетные единицы
Содержание дисциплины:

Функции решения в методологии и организации процесса управления. Типология управленческих решений.

Условия и факторы качества управленческого решения.

Модели, методология и организация процесса разработки и реализации управленческого решения.

Анализ внешней среды организации. Влияние внешней среды организации на реализацию альтернативных решений. Приемы разработки и выбора управленческого решения в условиях неопределенности и риска

Количественные и качественные Управленческие решения.

Эффективность управленческих решений.

Контроль реализации управленческого решения.

Управленческие решения и ответственность.

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Б1.В.ДВ.03.1 Государственная инновационная политика

Цель дисциплины: формирование научных основ разработки и реализации инновационной политики государства, оценка и повышение эффективности использования экономического и ресурсного потенциала России на базе существующего законодательного и нормативно-правового обеспечения.

Компетенции: УК-4 ПК-7

Общая трудоемкость: 144 часов, 4 зачетные единицы

Содержание дисциплины:

Сущность государственной инновационной политики

Регионы и их типологизация для целей государственной инновационной политики

Теоретические и методологические основы государственной инновационной политики.

Основные составляющие государственной региональной экономической политики.

Территориальные органы управления.

Современные методы и инструменты государственной инновационной политики.

Депрессивные регионы и инновационная политика.

Вопросы оценки реализации государственной инновационной политики.

Специфика эффективности оценки государственной инновационной политики в настоящее время

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Б1.В.ДВ.03.2 Правовые основы управления

Цель дисциплины: формирование готовности осуществлять управленческую деятельность в соответствии с нормативно-правовыми предписаниями.

Компетенции: УК-4 ПК-7

Общая трудоемкость: 144 часов, 4 зачетные единицы

Содержание дисциплины:

Управленческие правоотношения

Правовые основы противодействия коррупции.

Правовые основы управления организацией

Управление трудовыми правоотношениями.

Ответственность в трудовых правоотношениях

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Б.2 Практика

Б.2.О. Обязательная часть

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

Цель: первоначальное знакомство с особенностями осуществления деятельности различных организаций в рамках выбранного направления и получение навыков применения теоретических знаний в практической деятельности.

Компетенции: ОПК –2; ПК – 1,9.

Общая трудоемкость: 324 часов, 9 з.е.

Содержание: Ознакомительная лекция с программой практики, с целями и задачами практики, формами отчета, оценочными средствами текущей и промежуточной аттестации. Консультации по определению индивидуального задания на учебную практику. Составление календарного плана. Инструктаж по технике безопасности. Изучение локальных нормативно-правовых актов организации. Изучение направлений деятельности организации. Изучение структуры организации. Изучение кадрового состава организации. Сбор материалов и данных для выполнения индивидуального задания. выполнение заданий и поручений руководителя практики от организации. Обработка,

анализ, систематизация материалов для составления отчета по практике. Графическое представление полученных данных в виде схем, таблиц, диаграмм. Подготовка отчетных документов по результатам прохождения учебной практики: отчета по практике, дневника практики. Подготовка презентации. Защита отчета.

Форма промежуточной аттестации – дифференцированный зачет.

Б2.О.01(П) Производственная практика (профессиональная)

Цель: подготовка специалиста, владеющего навыками практической, научной и творческой деятельности, имеющего практические навыки сбора, обработки и анализа данных, результатов конкретных исследований.

Компетенции: ОПК –1, 2; ПК – 2,3.

Общая трудоемкость: 540 часов, 15 з.е.

Содержание: Кафедральное собрание по условиям прохождения практики. Обсуждение вопросов взаимодействия руководителей практики от организации и кафедры УП. Ознакомительная лекция с программой практики, с целями и задачами практики, формами отчета, оценочными средствами текущей и промежуточной аттестации. Консультации по определению индивидуального задания на учебную практику. Составление календарного плана прохождения практики. Качественный анализ ЛНПА организации по управлению персоналом. Анализ системы управления персоналом организации. Анализ количественного состава персонала организации. Анализ качественного состава персонала организации: должностной состав персонала, поло-возрастной состав персонала, состав персонала по уровню образования, по стажу работы в организации и др. Расчет коэффициентов текучести кадров, стабильности кадров, коэффициентов выбытия и оборота кадров и др. Проведение исследования для выполнения индивидуального задания. Сбор данных для выполнения научно-исследовательской и магистерской работ. Исполнение (дублирование) отдельных функциональных обязанностей специалиста службы управления персоналом организации по поручению руководителя организации. Обработка, анализ, систематизация материалов для составления отчета по практике. Графическое представление полученных данных в виде схем, таблиц, диаграмм. Подготовка отчетных документов по результатам прохождения учебной практики: отчета по практике, дневника практики. Подготовка презентации. Защита отчета. Формирование данных для выполнения научно-исследовательской и магистерской работы.

Форма промежуточной аттестации – дифференцированный зачет.

Б2.В Часть, формируемая участниками образовательных отношений

Б2.В.П.01(П) Производственная практика (научно-исследовательская работа по теме выпускной квалификационной работы)

Цель: развитие общенаучной и специальной компетентности студентов в социально-экономической сфере научной деятельности, выполнение собственного исследования в области кадрового менеджмента; закрепление, расширение, углубление и систематизация знаний, полученных при изучении профессиональных и специальных дисциплин, на основе изучения деятельности предприятия отрасли и приобретения необходимых умений и навыков практической работы по специальности, сбор необходимой планово-отчетной, учетной, организационно-распорядительной документации и оперативной информации по предприятию, на базе которого выполняется ВКР, что позволит успешно выполнить и защитить выпускную квалификационную работу.

Компетенции: ОПК-3,4,5; ПК-4,5,6,7,8.

Общая трудоемкость: 540 часов, 15 з.е.

Содержание: Кафедральное собрание по условиям прохождения практики. Обсуждение вопросов взаимодействия руководителей практики от организации и кафедры УП. Ознакомительная лекция с программой практики, с целями и задачами практики, формами отчета, оценочными средствами текущей и промежуточной аттестации. Консультации по определению индивидуального задания на производственную практику. Составление календарного плана прохождения практики. Качественный анализ ЛНПА организации по управлению персоналом. Анализ системы управления персоналом организации. Анализ количественного состава персонала организации. Анализ качественного состава персонала организации: должностной состав персонала, половозрастной состав персонала, состав персонала по уровню образования, по стажу работы в организации и др. Расчет коэффициентов текучести кадров, стабильности кадров, коэффициентов выбытия и оборота кадров и др. Проведение исследования для выполнения индивидуального задания. Сбор данных для выполнения научно-исследовательской и магистерской работ. Исполнение (дублирование) отдельных функциональных обязанностей специалиста службы управления персоналом организации по поручению руководителя организации. Обработка, анализ, систематизация материалов для составления отчета по практике. Графическое представление полученных данных в виде схем, таблиц, диаграмм. Подготовка отчетных документов по результатам прохождения преддипломной практики: отчета по практике, дневника практики; подготовка презентации. Защита отчета. Формирование данных для выполнения научно-исследовательской и магистерской работы. Написание ВКР, подготовка сопроводительных документов, подготовка доклада и презентации.

Форма промежуточной аттестации – дифференцированный зачет.

Б.3 Государственная итоговая аттестация

Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа бакалавра представляет собой законченную разработку, в которой анализируется одна из теоретических проблем, имеющая практическую направленность. Квалификационная работа (дипломный проект) должна отразить умение выпускника самостоятельно разработать избранную тему и сформулировать соответствующие рекомендации.

Компетенции: УК-1,2,3,4,5,6; ОПК – 1,2,3,4,5; ПК – 1,2,3,4,5,6,7,8,9.

Общая трудоемкость: 324 часов, 9 з.е.