



Наименование практики (вид и тип)		Учебная организационно-управленческая			
Курс	3	Семестр	5	Трудоемкость	6 з.е. (216 ч.)
Формы промежуточной аттестации				зачет с оценкой	
Место практики в структуре ОП					
<p>Организационно-управленческая практика относится к разделу «Практики и научно-исследовательская работа» магистерской программы 38.04.02 Менеджмент профиль «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации».</p> <p>Практика базируется на изучении следующих дисциплин:</p> <ul style="list-style-type: none">Экономические основы формирования человеческого капиталаОценка эффективности службы управления персоналомМетодология и методика оценки трудового потенциалаПсихология трудового коллектива					
Компетенции, формированию которых способствует практика					
<p>готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);</p> <p>способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования (ОПК-3);</p> <p>способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4);</p> <p>владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5);</p> <p>способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач (ПК-6);</p> <p>способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК-8);</p> <p>способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-10).</p>					
Планируемые результаты					
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- особенности предприятия, базы практики: технологические, организационно-управленческие, коммуникационные, экономические, социально-психологические;- технологии непрерывного образования в XXI веке (активные формы обучения, проектное обучение, дистанционное обучение, использование информационных технологий);- новые подходы к профессиональному образованию (высшее образование независимо от возраста, интеграция среднего и высшего профессионального образования, развитие прикладного бакалавриата). <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- уметь самостоятельно оценивать актуальность темы исследования и выбирать адекватные методы для ее раскрытия;- определять уровень доходов населения в регионе как важнейшее условие формирования человеческого капитала;- проводить сравнительный анализ различных организаций;- определять уровень заработной платы и ее динамики на исследуемом предприятии;- определять долю затрат, расходуемых на формирование человеческого капитала: обучение, обеспечение здоровья;					



- охарактеризовать методы обучения персонала на исследуемом предприятии;
- показать, какие технологии непрерывного обучения используются на предприятии;
- показать и проанализировать структуру персонала по уровню образования, возрасту и стажу работы

Владеть:

- методами прикладных организационно-управленческих решений;
- навыками коммуникации для получения практического материала по теме исследования;
- затратными методиками оценки трудового потенциала предприятия или отдельного работника.
- методикой оценки трудового потенциала технологического персонала предприятия.

Содержание практики (перечислить разделы, этапы практики или виды учебной работы)

- 1 раздел «Краткая характеристика предприятия»
2. раздел «Экономические основы формирования человеческого капитала»
3. раздел «Технологии непрерывного образования в XXI веке»
4. раздел «Методология и методика оценки трудового потенциала»
5. раздел «Психология трудового коллектива»

Способы проведения практики: (стационарная, выездная)

Стационарная

Основные базы проведения практики: (типы предприятий, учреждений и организаций, структурные подразделения университета)

Предприятия промышленности и сферы услуг, профессиональные учебные заведения

Обеспечивающие кафедры

Социологии и управления персоналом



Наименование практики (вид и тип)		<i>Производственная</i>			
Курс	3	Семестр	6	Трудоемкость	15 з.е. (540 час)
Формы промежуточной аттестации				<i>зачет с оценкой</i>	
Место практики в структуре ОП					
Производственная практика относится к блоку «Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР)» магистерской программы «Общий и стратегический менеджмент». Освоение программы учебной практики базируется на знаниях и умениях, полученных при освоении образовательной программы по направлению магистратуры 38.04.02 «Менеджмент» (Образовательная программа «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом») по дисциплинам: «Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом», «Проблемы качества рабочей силы и формирования компетенций», «Стратегия и тактика развития персонала в организации».					
Компетенции, формированию которых способствует практика					
способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования (ОПК-3). способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК-8); способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-9).					
Планируемые результаты					
Знать: <ul style="list-style-type: none">- теорию развития трудового потенциала сотрудников и групп сотрудников в организации;- компетентностные модели специалистов различных профилей в организации;- взаимосвязь стратегии управления организацией, кадровой политики и стратегии развития персонала;- классификации стратегий развития персонала;- методы и методики выбора предпочтительной стратегии (комбинации стратегий) развития персонала, разработки стратегических и тактических планов развития персонала;- теоретические и методические основы, прикладные аспекты формирования экономического, организационного и мотивационного механизмов реализации стратегических и тактических планов развития персонала в организации.					
Уметь: <ul style="list-style-type: none">- разрабатывать корпоративную стратегию развития персонала;- строить компетентностную модель работника кадровой службы на основе профстандарта;- разрабатывать стратегические и тактические планы развития персонала в организации;- разрабатывать экономический, организационный и мотивационный механизмы реализации стратегических и тактических планов развития персонала в организации.					
Владеть: <ul style="list-style-type: none">- количественными и качественными методами стратегического анализа в сфере развития персонала организации;- методиками оценки эффективности деятельности кадровой службы.					
Содержание практики (<i>перечислить разделы, этапы практики или виды учебной работы</i>)					
Раздел 1. Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом					
Раздел 2. Проблемы качества рабочей силы и формирования компетенций					
Раздел 3. Стратегия и тактика развития персонала в организации					



Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) ОП магистратуры
38.04.02 Менеджмент
Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом
СМК ОП 2 54

Способы проведения практики: <i>(стационарная, выездная)</i>
Стационарная
Основные базы проведения практики: <i>(типы предприятий, учреждений и организаций, структурные подразделения университета)</i>
Предприятия промышленности и сферы услуг, профессиональные учебные заведения
Обеспечивающие кафедры
Социологии и управления персоналом



Наименование практики (вид и тип)		<i>Производственная (преддипломная)</i>			
Курс	4	Семестр	8	Трудоемкость	6 з.е. (216 час.)
Формы промежуточной аттестации				<i>зачет с оценкой</i>	
Место практики в структуре ОП					
<p>Производственная преддипломная организационно-управленческая практика относится к блоку «Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР)» магистерской программы «Общий и стратегический менеджмент».</p> <p>Освоение программы производственной практики базируется на знаниях и умениях, полученных при освоении образовательной программы по направлению магистратуры 38.04.02 «Менеджмент» (Образовательная программа «Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом») по дисциплинам: «Современные технологии развития кадрового потенциала», «Проблемы качества рабочей силы и формирования компетенций», «Экономические основы формирования человеческого капитала», «Стратегия и тактика развития персонала в организации», «Управленческая экономика», «аудит трудовых ресурсов».</p> <p>Компетенции, полученные в ходе прохождения практики, необходимы для подготовки магистерской диссертации.</p>					
Компетенции, формированию которых способствует практика					
<p>При проведении практики формируются следующие компетенции в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки:</p> <ul style="list-style-type: none">готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования (ОПК-3);способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4);способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (ПК-8);способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-9);способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-10).					
Планируемые результаты					
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">Особенности персонала предприятия, базы практики;Основные методы, используемые персоналом управления для принятия управленческих решений;Критерии практической значимости организационно-управленческих исследований. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">Обосновывать актуальность выбранной темы исследования;Проводить самостоятельные исследования по разработанной программе;Представлять результаты исследования в удобной для восприятия форме;Определять приоритеты при принятии управленческих решений;Определять приоритетные направления развития персонала организации;Определять конкурентные преимущества и конкурентные недостатки персонала организации;					



<p>Определять стратегические альтернативы развития персонала организации. Осуществлять выбор стратегии развития персонала организации. Владеть: Навыками профессиональных коммуникаций для сбора аналитической информации и апробации результатов исследования; Методами оценки рациональности принимаемых управленческих решений; Методами оценки уровня развития персонала организации; Методами оценки конкурентоспособности персонала организации; Методами стратегического управления персоналом.</p>
<p>Содержание практики (<i>перечислить разделы, этапы практики или виды учебной работы</i>)</p>
<p>Раздел 1. Аудит трудовых ресурсов организации Раздел 2. Анализ материалов организации по теме ВКР</p>
<p>Способы проведения практики: (<i>стационарная, выездная</i>)</p>
<p>Стационарная</p>
<p>Основные базы проведения практики: (<i>типы предприятий, учреждений и организаций, структурные подразделения университета</i>)</p>
<p>Предприятия промышленности и сферы услуг, профессиональные учебные заведения</p>
<p>Обеспечивающие кафедры</p>
<p>Социологии и управления персоналом</p>