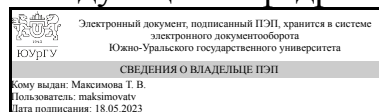


УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой



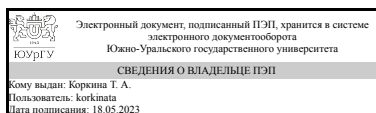
Т. В. Максимова

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  
**практики**

**Практика** Производственная практика (профессиональная)  
для направления 38.04.03 Управление персоналом  
**Уровень** Магистратура  
**магистерская программа** Управление человеческими ресурсами  
**форма обучения** заочная  
**кафедра-разработчик** Менеджмент

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 958

Разработчик программы,  
д.экон.н., проф., профессор



Т. А. Коркина

# **1. Общая характеристика**

## **Вид практики**

Производственная

## **Тип практики**

профессиональная

## **Форма проведения**

Дискретно по видам практик

## **Цель практики**

Основной целью производственной практики является приобретение навыков разработки технологий обучения и развития персонала и эффективного решения проблем организации в сфере управления персоналом.

## **Задачи практики**

- расширение и закрепление системы теоретических знаний по специальным дисциплинам магистерской программы;
- уяснение вопросов методологии профессионального тестирования;
- выработка практических навыков создания фондов оценки компетенций;
- выработка навыков проведения прикладной научно-исследовательской работы в пределах задания практики;
- закрепление навыков поиска, сбора, обработки, анализа, систематизации и оформления информации по тематике индивидуального задания.

## **Краткое содержание практики**

Федеральным государственным образовательным стандартом по направлению 38.04.03 "Управление персоналом» предусмотрено прохождение производственной практики, профессиональной практики.

Производственная практика является обязательным разделом основной образовательной программы магистратуры. Цели и объемы практики определяются соответствующими ФГОС по направлениям подготовки ВО.

Вузы самостоятельно разрабатывают и утверждают документы, регламентирующие организацию практического обучения студентов с учетом специфики и профиля подготовки бакалавров. Программа практики разрабатываются выпускающими кафедрами самостоятельно на основе ФГОС ВО, с учетом рабочих учебных планов по направлению и рабочих программ учебных дисциплин и итоговой государственной аттестации.

Организация производственной практики на всех этапах должна быть направлена на обеспечение непрерывности и последовательности овладения студентами профессиональной деятельностью в соответствии с требованиями к уровню подготовки магистра.

Производственная практика может проводиться в структурных подразделениях

предприятия, в учреждениях и организациях различных форм собственности, отвечающих за управление персоналом.

Для руководства производственной практикой студентов назначаются руководители практики от вуза и от предприятия.

Сроки проведения практики устанавливаются вузом с учетом теоретической подготовленности студентов, в соответствии с учебным планом и годовым календарным учебным графиком по направлению 38.04.03 "Управление персоналом".

С момента зачисления студентов в период практики в качестве практиканта (стажера) на рабочие места на них распространяются правила охраны труда и правила внутреннего распорядка, действующие в организации.

Форма и вид отчетности (дневник, характеристика и отчет) студентов о прохождении практики определяются вузом.

Практика должна быть направлена на развитие навыков самостоятельной научно-практической деятельности; закрепления знаний, умений и навыков, полученных в рамках теоретического обучения; приобретение опыта в исследовании актуальной научной или научно-практической проблемы, составляющей предмет выпускной квалификационной работы бакалавра; приобретение новых и закрепление уже имеющихся практических навыков профессиональной деятельности в коммерческих подразделениях предприятий, организаций различных форм собственности

Программа прохождения производственной практики предусматривает сбор, систематизацию и анализ информации в соответствии с индивидуальным заданием. В ходе прохождения практики студент должен приобрести навыки самостоятельной научно-исследовательской и практической работы HR-менеджера на основе полученных знаний.

Студенты знакомятся с системой обучения и развития персонала организации, являющейся базой для прохождения практики.

Студенты в процессе практики на примере конкретной должности должны проанализировать следующие технологии развития персонала:

- технология управления адаптацией для выбранной должности;
- технология управления трудовой мобильностью для выбранной должности;
- технология управления профессиональной карьерой для выбранной должности;
- технология управления кадровым резервом;
- технология управления обучением для выбранной должности (современные технологии: коучинг, тренинги, дистанционное обучение);
- технология управления мотивацией к развитию (мотивационный профиль, формирование потребности к обучению) для выбранной должности.

В результате анализа применяемых в организации технологий студент должен выявить недостатки в системе обучения и развития персонала и сформулировать рекомендации по их устранению.

## **2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате прохождения практики**

<b>Планируемые результаты освоения ОП ВО</b>	<b>Планируемые результаты обучения при прохождении практики</b>
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Знает:- сущность проектной деятельности;

	<p>- основные виды и процедуры контроля выполнения проекта;</p> <p>- инструменты и методы управления коммуникациями проекта</p> <p>Умеет:- формулировать цели проекта в области управления персоналом</p> <p>Имеет практический опыт:- применения инструментов и методов управления проектом</p>
<p>УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>Знает:- технологии целеполагания;</p> <p>- методики проведения исследований в области управления персоналом</p> <p>Умеет:- определять приоритеты собственной научной и прикладной деятельности, обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать ее причины</p> <p>Имеет практический опыт:- составления отчета о результатах исследования в области управления персоналом</p>
<p>ПК-3 Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации</p>	<p>Знает:- сущность системного анализа; методы анализа количественного и качественного состава персонала</p> <p>Умеет:- разрабатывать системы стратегического управления персоналом организации</p> <p>Имеет практический опыт:- анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации</p>
<p>ПК-4 Способен применять в профессиональной деятельности законодательство в области трудового права</p>	<p>Знает:- трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права</p> <p>Умеет:- предлагать мероприятия по управлению персоналом с учетом трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права</p> <p>Имеет практический опыт:- применения норм трудового законодательства в части управления персоналом организации</p>
<p>ПК-5 Способен осуществлять анализ деятельности по управлению персоналом и оценку ее эффективности, проводить аудит и обеспечивать контроллинг в области управления персоналом</p>	<p>Знает:- методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности;</p> <p>- методы проведения аудита и контроллинга персонала</p> <p>Умеет:- производить анализ деятельности по показателям эффективности работы в области управления персоналом, а также</p>

	методами аудита
	Имеет практический опыт:- организации проведения аудита системы управления персоналом

### 3. Место практики в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ	Перечень последующих дисциплин, видов работ
<p>Технологии развития персонала</p> <p>Персональный менеджмент и построение карьеры</p> <p>Стратегии управления персоналом в международных компаниях</p> <p>Семинар по управлению человеческими ресурсами</p> <p>Администрирование процессов и документооборота по управлению персоналом</p> <p>Правовое регулирование в области управления персоналом</p> <p>Оценка эффективности труда и управления персоналом</p> <p>Мотивация, обучение и оценка деятельности персонала</p> <p>Экономика труда</p> <p>Расходы на персонал: управление, планирование и оптимизация</p> <p>Методы, технологии и практики проектного управления</p> <p>Управление кадровой безопасностью</p> <p>Аудит и контроллинг системы управления персоналом</p> <p>Система мотивации и стимулирования персонала</p> <p>Корпоративная культура и кадровая политика</p> <p>Карьерное консультирование и коучинг</p> <p>Управление организационной культурой</p> <p>Проектирование бизнес-экосистем</p> <p>Производственная практика (научно-исследовательская работа, по теме выпускной квалификационной работы) (4 семестр)</p> <p>Учебная практика (научно-исследовательская работа) (3 семестр)</p>	<p>Производственная практика (научно-исследовательская работа, по теме выпускной квалификационной работы) (5 семестр)</p> <p>Производственная практика (преддипломная) (5 семестр)</p>

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым для прохождения данной практики и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
Проектирование бизнес-экосистем	<p>Знает: - понятие, виды и структуру бизнес-моделей, процессы трансформации современных бизнес-моделей в сторону экосистем;- понятие бизнес-экосистемы, цели ее формирования, требования и критерии трансформации организации в «центр экосистемы», типы рыночных игроков, способных перейти к бизнес-экосистеме;- основные драйверы и закономерности развития бизнес-экосистем в мире и России, истории успеха и неудач при создании бизнес-экосистем;- современные инструменты управления на этапах жизненного цикла бизнес-экосистемы;- основные элементы проектирования бизнес-экосистемы, - роли участников проекта; - основные группы процессов управления проектами; основные принципы управления параметрами проекта; основные виды и процедуры контроля выполнения проекта; инструменты и методы управления внешними коммуникациями проекта; процессы и инструменты управления различными функциональными областями проекта;- инструменты и методы оценки факторов окружения проекта; методику и инструменты проведения оценки рыночных возможностей.</p> <p>Умеет: - разрабатывать проект создания на основе цепочки создания ценности бизнес-экосистемы; - формировать и анализировать клиентские базы данных;- проводить расчеты эффективности проекта создания бизнес-экосистемы на прединвестиционной стадии;- применять инструменты прогнозирования и управления рисками функционирования бизнес-экосистемы, - разрабатывать и анализировать альтернативные варианты проектов для достижения намеченных результатов; разрабатывать проекты, определять целевые этапы и основные направления работ;- ставить цели и формулировать задачи, связанные с управлением проектами и реализацией профессиональных функций; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач</p> <p>Имеет практический опыт: - разработки</p>

	<p>укрупненного проекта создания бизнес-экосистемы; - выбора наиболее адекватных инструментов управления бизнес-экосистемой на различных этапах ее жизненного цикла;- выявления и оценки эффектов функционирования бизнес-экосистемы на различных этапах ее жизненного цикла, - реализации основных управленческих функций применительно к проекту; применения современного инструментария управления содержанием, продолжительностью, качеством, стоимостью и рисками проекта;- проведения стратегического анализа и формирования бизнес-модели с учетом его результатов;- управления командой; планирования, мониторинга и управления при проектной организации работ</p>
<p>Правовое регулирование в области управления персоналом</p>	<p>Знает: - трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - основы административного законодательства в области управления персоналом  Умеет: - выявлять обстоятельства, способствующие нарушению норм трудового законодательства; - принимать решения и совершать трудовые действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации  Имеет практический опыт: - анализа юридических фактов и возникающих в связи с ними трудовых отношений; - анализа документов по приему и высвобождению персонала в соответствии с нормами трудового законодательства</p>
<p>Стратегии управления персоналом в международных компаниях</p>	<p>Знает: - трудовое законодательство, основные доктрины трудового права;- правовые основы разработки и реализации организационно-управленческих решений в международных компаниях;- вопросы и проблемы трудового права России на современном этапе, - культурные (национальные, религиозные и этноконфессиональные) различия современного мира и основные способы их анализа; - предложенные исследователям измерения культурологических характеристик для совершенствования методов управления людьми, принадлежащим различным культурам; -основные психологические характеристики личности, присущие разным национальностям, - концепции стратегического управления персоналом;- основы стратегического управления персоналом,</p>

организационные и социальные последствия мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом в международных компаниях;- способы обеспечения международной компании необходимым трудовым потенциалом в соответствии с ее стратегией;- методы стратегического контроля и разработки систем корректировки реализации стратегии

Умеет: - применять нормы трудового права при разработке и принятии кадровых решений в организации;- решать конкретные профессиональные задачи в сфере трудового права;- работать с информацией, необходимой для решения практических правовых задач, включая поиск, анализ, оценку и использование нормативных правовых актов;- разрабатывать проекты локальных нормативных актов, трудовых договоров, приказов (распоряжений) работодателя по вопросам применения норм трудового права в международных компаниях, - анализировать особенности социального взаимодействия с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей;- соблюдать правила межкультурного общения;- организовывать правильное взаимодействие представителей различных культур для выполнения профессиональных задач;- предупреждать и разрешать межкультурные конфликты;- воспитывать у подчиненных толерантное отношение к представителям иных культур;- соотносить межкультурные ценности для создания условий эффективного межкультурного взаимодействия, - разрабатывать и обосновать мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом в международных компаниях;- проводить анализ и оценку кадровых рисков в бизнес-процессах, формировать эффективные программы по развитию кадрового потенциала организации;- определять возникающие возможности по оценке угроз организации, исходя из анализа внешней среды и учитывая ее стратегический потенциал;- формулировать миссию и цели организации на основе стратегического анализа;- анализировать возможные варианты стратегий, методы разработки стратегических альтернатив и выбора конкретной стратегии организации

Имеет практический опыт: - применения



	<p>понятийного аппарата трудового права: основных правовых категорий и понятий при реализации норм трудового права;- анализа и оценки судебной практики по трудовым спорам, - реализации навыков межкультурного общения;- анализа деловой культуры и ее влияния на реализацию функций управления; - выстраивания процесса межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур; - организации межкультурного взаимодействия;- поиска межкультурных ценностей для сближения представителей различных культур, - анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом международной компании;- разработки мероприятий по реализации стратегии в конкретных условиях</p>
<p>Управление кадровой безопасностью</p>	<p>Знает: - основы административного законодательства в области управления персоналом и ответственности должностных лиц, - основы трудового законодательства и законодательства РФ о персональных данных для минимизации рисков, связанных с кадровой безопасностью компании</p> <p>Умеет: - вести учет и регистрацию документов в информационных системах и на материальных носителях с учетом цели обеспечения кадровой безопасности компании, - обеспечивать документационное сопровождение процессов по управлению персоналом и работе структурного подразделения с учетом цели обеспечения кадровой безопасности компании</p> <p>Имеет практический опыт: - работы с информационными системами и базами данных по персоналу с учетом цели обеспечения кадровой безопасности компании, - оформления результатов аудита работы с персоналом с учетом цели обеспечения кадровой безопасности компании</p>
<p>Администрирование процессов и документооборота по управлению персоналом</p>	<p>Знает: - основы трудового законодательства и иные акты, содержащие нормы трудового права в части администрирования процессов и ведения документации по персоналу;- основы архивного законодательства и нормативные правовые акты РФ, в части ведения документации по персоналу;- законодательство Российской Федерации о персональных данных , - основы документационного обеспечения процессов по управлению персоналом;- порядок разработки,</p>

	<p>оформления, ведения и хранения документации по системам операционного управления персоналом организации и работе структурного подразделения;- основные локальные нормативные документы организации в области управления персоналом</p> <p>Умеет: - оформлять документы по управлению персоналом и работе структурного подразделения в соответствии с требованиями законодательства РФ в области трудового права; - организовывать хранение документов в соответствии с требованиями архивного законодательства РФ и локальными актами организации, - оформлять регламентирующую и нормативно-организационную документацию по управлению персоналом;- определять формы и способы оформления результатов операционного и стратегического управления персоналом</p> <p>Имеет практический опыт: - анализа процессов документооборота, локальных документов по вопросам управления персоналом и работы структурного подразделения на соответствие требованиям законодательства РФ в области трудового права;- разработки рекомендаций по устранению выявленных несоответствий процессов документооборота, локальных документов по вопросам управления персоналом и работы структурного подразделения требованиям законодательства РФ в области трудового права, - анализа процессов документооборота, локальных документов по вопросам операционного и стратегического управления персоналом и работы структурного подразделения; - разработки регламентирующей и нормативно-организационной документации по управлению персоналом</p>
<p>Персональный менеджмент и построение карьеры</p>	<p>Знает: - современные тенденции развития личности, технологию поиска и формулирования жизненных целей;- основы построения карьеры-технику планирования своего времени для реализации приоритетов собственной деятельности; - критерии оценки уровня организации своей трудовой деятельности и пути её рационализации; - способы совершенствования деятельности на основе самооценки;- методы диагностики и прогнозирования собственного карьерного роста в сфере профессиональной деятельности; - принципы самоорганизации</p>

	<p>личного здоровья и правила гигиены умственного труда.</p> <p>Умеет: - структурировать и организовывать рабочее и личное время, формулировать жизненные цели и принимать решения, оценивать эффективность организации управленческого труда; - разрабатывать траекторию своего профессионального и карьерного развития;- реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки;- конструировать собственный имидж и позиционировать собственную успешность в профессиональной среде.</p> <p>Имеет практический опыт: - планирования и эффективного использования рабочего времени;- планирования личностного и профессионального развития; - анализа эффективности использования своего времени и определения резервов его оптимизации;- самоорганизации и саморазвития</p>
<p>Расходы на персонал: управление, планирование и оптимизация</p>	<p>Знает: - методику критического анализа проблемной ситуации по оценке расходов на персонал , - особенности разработки и реализации системы стратегического управления персоналом организации</p> <p>Умеет: - анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними, - разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию расходов на персонал</p> <p>Имеет практический опыт: - обработки информации о проблемной ситуации на основе системного подхода к оценке расходов на персонал , - планирования расходов на персонал в разрезе стратегического управления персоналом</p>
<p>Корпоративная культура и кадровая политика</p>	<p>Знает: - нормы этики делового общения, основы социологии, психологии труда, - теории управления организацией, основы формирования кадровой политики и стратегии управления персоналом; методики планирования и прогнозирования потребности в персонале;- теории и методы формирования бренда организации на рынке труда</p> <p>Умеет: - определять и анализировать внутренние коммуникации; - моделировать поведение персонала; - применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой, - разрабатывать стратегии и политики в управлении</p>

	<p>персоналом; - формировать планы и мероприятия по управлению персоналом, программы достижения целей и решения задач подразделений Имеет практический опыт: - планирования деятельности подразделения и персонала на основании командных стратегий, - анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации; - постановки стратегических целей в управлении персоналом; - разработки корпоративной политики и положений корпоративной культуры</p>
<p>Семинар по управлению человеческими ресурсами</p>	<p>Знает: - современные формы и методы оценки персонала и результатов труда структурного подразделения;- современные методики анализа количественного и качественного состава персонала;- современные методики анализа деятельности по управлению персоналом и оценки ее эффективности, - эффективные методы, способы и инструменты управления персоналом- современные подходы к разработке политики управления персоналом организации- современные системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала;- современные тенденции в разработке и реализации системы обучения и развития персонала;- особенности разработки и внедрения систем операционного управления персоналом на основе информационных технологий Умеет: - определять сильные и слабые стороны успешных корпоративных практик по организации управления персоналом организации, процесса;- выявлять особенности проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом российских и зарубежных организаций;- проводить аудит результатов работы с персоналом, - производить анализ передовых практик системы операционного управления персоналом текущей деятельности структурного подразделения и внедрять процедуры по ее оптимизации Имеет практический опыт: - анализа корпоративных практик по управлению персоналом российских и зарубежных организаций и оценки их эффективности , - анализа успешных корпоративных практик по вопросам разработки и реализации элементов системы операционного управления персоналом; -</p>

	разработки рекомендаций по совершенствованию систем операционного управления персоналом
Экономика труда	<p>Знает: - основные приемы эффективного управления собственным временем, - методы исследования экономических и социальных проблем труда; - методы расчета основных показателей по труду, - способы обработки собранной информации для решения профессиональных задач в области экономики труда</p> <p>Умеет: - оценивать свои ресурсы и эффективно планировать и контролировать собственное время, - анализировать показатели деятельности, воспроизводства рабочей силы, формирования качества жизни, доходов и заработной платы населения, социальной защиты населения, социального партнерства, - систематизировать и интерпретировать полученную информацию для решения профессиональных задач в области экономики труда</p> <p>Имеет практический опыт: - разработки оптимального использования своих ресурсов для успешного выполнения порученного задания, - решения кадровых проблем с учетом экономических и социальных последствий, требований этики, кадрового аудита и политики, - решения профессиональных задач на основе результатов, полученных в ходе анализа и обработки собранной информации</p>
Управление организационной культурой	<p>Знает: - теории управления организацией, методы управления развитием и эффективностью системы управления персоналом организации, - нормы этики делового общения, основы социологии, психологии труда</p> <p>Умеет: - разрабатывать стратегии в управлении персоналом; - создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц с учетом особенностей организационной культуры; - применять методы определения удовлетворенности работой, - контролировать и корректировать исполнение поручений и задач</p> <p>Имеет практический опыт: - разработки корпоративной культуры, отвечающей требованиям стратегии в области управления персоналом, - постановки задач работникам структурного подразделения, определения</p>

	ресурсов для их выполнения, контроля исполнения
Карьерное консультирование и коучинг	<p>Знает: - методологию управления развитием организации; - основы работы по профориентации персонала; - системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям, нормы труда, - технологии целеполагания; - понятие карьерного консультирования и коучинга; - техники (инструменты) коучинга</p> <p>Умеет: - формировать планы развития карьеры персонала организации; - формулировать стратегические цели карьерного консультирования персонала; - определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала, - выбирать технологии целеполагания и целедостижения для постановки целей личностного развития и профессионального роста; - определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста</p> <p>Имеет практический опыт: - разработки стратегии развития персонала организации; - анализа индивидуальных особенностей сотрудников при формировании карьерной стратегии, - оценки собственного ресурсного состояния и выбора средств коррекции ресурсного состояния; планирования самостоятельно деятельности в решении профессиональных задач</p>
Аудит и контроллинг системы управления персоналом	<p>Знает: - сущность системного подхода, методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала, - методы управления эффективностью организации; - методы анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности; - методы проведения аудита и контроллинга персонала</p> <p>Умеет: - разрабатывать стратегии в области управления персоналом, - проводить аудит системы управления персоналом, обеспечивать контроллинг системы управления персоналом, контролировать процессы управления персоналом подразделений, определять их результативность и выявлять факторы отклонений от плановых параметров</p> <p>Имеет практический опыт: - анализа успешных практик по организации стратегического управления персоналом организации, постановки стратегических целей в области управления персоналом, - контроля, сравнения и анализа</p>

	<p>процессов в области управления персоналом, результатов управленческих мероприятий, определение факторов, вызывающих отклонение от плановых показателей</p>
<p>Мотивация, обучение и оценка деятельности персонала</p>	<p>Знает: - теории (типологии) ролей в команде; - инструменты стимулирования трудовой деятельности; - типы трудовой мотивации; - формы и методы обучения персонала; - методологию проведения деловой оценки персонала, - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; - формы и методы оценки персонала и результатов их труда; - теории и методы управления развитием персонала</p> <p>Умеет: - определять стратегию для достижения поставленной цели; - определять задачи в команде в соответствии с типами мотивации сотрудника; - анализировать результаты деловой оценки; - определять потребность обучения персонала, - разрабатывать предложения по формированию систем оплаты труда, корпоративных социальных программ; - управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной труда</p> <p>Имеет практический опыт: - применения инструментов мотивации и стимулирования персонала; - оценки компетенций персонала; - разработки рекомендаций по построению системы обучения в организации, - определения зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения</p>
<p>Оценка эффективности труда и управления персоналом</p>	<p>Знает: - основные методы системного анализа и оценки эффективности труда, - методы оценки эффективности управления персоналом</p> <p>Умеет: - выявлять проблемные ситуации, используя методы анализа, синтеза и абстрактного мышления при оценке эффективности труда и управления персоналом, - оценивать социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в области управления персоналом</p> <p>Имеет практический опыт: - проведения оценки адекватности и достоверности информации о проблемной ситуации в области оценки эффективности труда и управления персоналом, - разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду</p>
<p>Методы, технологии и практики</p>	<p>Знает: - роли участников проекта; - основные</p>

проектного управления	<p>группы процессов управления проектами; основные принципы управления параметрами проекта; основные виды и процедуры контроля выполнения проекта; инструменты и методы управления внешними коммуникациями проекта; процессы и инструменты управления различными функциональными областями проекта;- инструменты и методы оценки факторов окружения проекта; методику и инструменты проведения оценки рыночных возможностей., - роли участников проекта; - основные группы процессов управления проектами; основные принципы управления параметрами проекта; основные виды и процедуры контроля выполнения проекта; инструменты и методы управления внешними коммуникациями проекта; процессы и инструменты управления различными функциональными областями проекта;- инструменты и методы оценки факторов окружения проекта; методику и инструменты проведения оценки рыночных возможностей.</p> <p>Умеет: - разрабатывать и анализировать альтернативные варианты проектов для достижения намеченных результатов; разрабатывать проекты, определять целевые этапы и основные направления работ;- ставить цели и формулировать задачи, связанные с управлением проектами и реализацией профессиональных функций; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач., - разрабатывать и анализировать альтернативные варианты проектов для достижения намеченных результатов; разрабатывать проекты, определять целевые этапы и основные направления работ;- ставить цели и формулировать задачи, связанные с управлением проектами и реализацией профессиональных функций; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач.</p> <p>Имеет практический опыт: - реализации основных управленческих функций применительно к проекту; применения современного инструментария управления содержанием, продолжительностью, качеством, стоимостью и рисками проекта;- проведения стратегического анализа и формирования бизнес-модели с учетом его результатов;- управления командой;</p>
-----------------------	---



	<p>планирования, мониторинга и управления при проектной организации работ., - реализации основных управленческих функций применительно к проекту; применения современного инструментария управления содержанием, продолжительностью, качеством, стоимостью и рисками проекта;- проведения стратегического анализа и формирования бизнес-модели с учетом его результатов;- управления командой; планирования, мониторинга и управления при проектной организации работ.</p>
<p>Технологии развития персонала</p>	<p>Знает: - основные локальные нормативные документы организации в области управления развитием персонала, - сущность развития персонала, теории и методы управления развитием персонала, - методики определения карьерных приоритетов собственной профессиональной деятельности;- способы совершенствования профессиональной деятельности на основе самооценки</p> <p>Умеет: - оформлять регламентирующую документацию по управлению развитием персонала, - разрабатывать и реализовывать технологии развития персонала структурного подразделения, - разрабатывать технологию личностного и профессионального саморазвития</p> <p>Имеет практический опыт: - разработки регламентирующей и нормативно-организационной документации по управлению развитием персонала, -разработки предложений по совершенствованию системы управления развитием персонала , - выявления приоритетов личностного и профессионального развития сотрудника на основе самооценки</p>
<p>Система мотивации и стимулирования персонала</p>	<p>Знает: - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; - методы анализа социальных программ и определения их эффективности, - методику проведения исследований в сфере мотивации персонала организации</p> <p>Умеет: - применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, определения удовлетворенности работой; - управлять эффективностью и вовлеченностью персонала , - планировать профессиональную траекторию персонала с учетом их типа мотивации; - определять уровень притязаний сотрудников для выбора приоритетов</p>

	<p>профессиональной деятельности  Имеет практический опыт: - разработки системы организации труда и оплаты персонала в учетом стратегии управления персоналом, - выявления стимулов для саморазвития; оценки потенциала сотрудника при стимулировании его трудовой деятельности</p>
<p>Производственная практика (научно-исследовательская работа, по теме выпускной квалификационной работы) (4 семестр)</p>	<p>Знает: - методы контроля и анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности; - методы проведения аудита и контроллинга персонала, - сущность проектной деятельности; - классификацию проектов в сфере управления персоналом; - методологию описания проекта, - нормы этики делового общения, основы социологии, психологии труда; - методы оценки персонала, - технологии целеполагания;- методы научных исследований;- методики проведения исследований в области управления персоналом  Умеет: - производить анализ деятельности по управлению персоналом с использованием методов аудита, - формулировать и обосновывать цели проекта в области управления персоналом, - определять и анализировать внутренние коммуникации; - моделировать поведение персонала, - определять приоритеты собственной научной и прикладной деятельности; - обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать ее причины; - составлять отчетную документацию о результатах исследования  Имеет практический опыт: - контроля и сравнения результатов управленческих мероприятий; - публикации полученных результатов в виде отчета или статьи, - разработки содержания, продолжительности, стоимости, рисков проекта; - описания и публикации результатов самостоятельного научного исследования, - планирования деятельности подразделения и персонала на основании командных стратегий, - публикации результатов самостоятельного научного исследования</p>
<p>Учебная практика (научно-исследовательская работа) (3 семестр)</p>	<p>Знает: - способы использования информационно-коммуникационных технологий, - правовые аспекты деятельности в области управления персоналом; - проблемы правового регулирования отношений в области управления персоналом, - классификацию проектов в сфере управления персоналом; - методологию описания проекта, -</p>

	<p>требования и правила проведения аудита работы с персоналом; - методологию построения бизнес-процессов управления персоналом организации</p> <p>Умеет: - использовать системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом; - аргументированно излагать свою позицию, использовать вспомогательные средства (графики, диаграммы, презентации и т.д.), - анализировать нормативно-правовые акты в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности; - пользоваться законодательством и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, - проводить кадровый аудит; - прогнозировать проблемные ситуации и риски в проектной деятельности, - разрабатывать планы, программы и процедуры в управлении персоналом; - производить анализ текущей деятельности структурного подразделения и внедрять процедуры по ее оптимизации</p> <p>Имеет практический опыт: - чтения профессиональной и научной литературы, в том числе на иностранном(ых) языке(ах); - осуществления деловой переписки и поддержки электронных коммуникаций, - работы с правовыми актами, содержащими нормы трудового права, - составления плана-графика реализации проекта в целом и контроля его выполнения, - разработки проектных предложений и мероприятий по эффективной работе персонала</p>
--	--

#### 4. Объём практики

Общая трудоемкость практики составляет зачетных единиц 3, часов 108, недель 2.

#### 5. Структура и содержание практики

№ раздела (этапа)	Наименование или краткое содержание вида работ на практике	Кол-во часов
1	Подготовительный	4
2	Производственный	84
3	Отчетный	20

#### 6. Формы отчетности по практике

По окончании практики, студент предоставляет на кафедру пакет документов, который включает в себя:

- дневник прохождения практики, включая индивидуальное задание и характеристику работы практиканта организацией;

- отчет о прохождении практики.

Формы документов утверждены распоряжением заведующего кафедрой от 01.09.2021 №301-31/231-1.

## 7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по практике

Вид промежуточной аттестации – дифференцированный зачет. Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

### 7.1. Контрольные мероприятия (КМ)

№ КМ	Семестр	Вид контроля	Название контрольного мероприятия	Вес	Макс.балл	Порядок начисления баллов	Учитывается в ПА
1	4	Текущий контроль	КРМ1 - утверждение цели, задач и индивидуального задания на практику в дневнике практики	1	2	2 балла - утверждены цели, задач и индивидуальное задание на практику в дневнике практики 1 балл - утверждены цели, задач в дневнике практики 0 баллов - не утверждены цели, задач и индивидуальное задание на практику в дневнике практики	дифференцированный зачет
2	4	Текущий контроль	КРМ 2 проверка содержания отчета (раздел 1)	1	2	Максимальный балл 2 - представленный материал соответствует требованиям программы практики (раздел 1), отчет соответствует требованиям оформления; 1 балл - представленный материал	дифференцированный зачет

						соответствует требованиям программы практики (раздел 1), но материал изложен кратко без выводов, отчет соответствует требованиям оформления; 0 баллов - представленный материал не соответствует программе практики (раздел 1).	
3	4	Текущий контроль	КРМ 3 проверка содержания отчета (раздел 2)	1	2	Максимальный балл 2 - представленный материал соответствует требованиям программы практики (раздел 2), отчет соответствует требованиям оформления; 1 балл - представленный материал соответствует требованиям программы практики (раздел 2), но материал изложен кратко без выводов, отчет соответствует требованиям оформления; 0 баллов - представленный материал не соответствует программе практики (раздел 2).	дифференцированный зачет
4	4	Текущий контроль	КРМ 4 проверка содержания отчета (раздел 3)	1	2	Максимальный балл 2 - представленный	дифференцированный зачет

			индивидуальное задание)		<p>материал соответствует требованиям программы практики (раздел 3), отчет соответствует требованиям оформления; 1 балл - представленный материал соответствует требованиям программы практики (раздел 3), но материал изложен кратко без выводов, отчет соответствует требованиям оформления; 0 баллов - представленный материал не соответствует программе практики (раздел 3).</p>		
5	4	Промежуточная аттестация	КРМ 5 защита отчета производственной практики	-	6	<p>2 балла - за защиту отчета ( 2 балла - на защите представлена презентация, доклад по результатам отчета; 1 балл - представлен только доклад по результатам отчета; 0 баллов - не представлена презентация и не представлен доклад); 2 балла - за ответы на вопросы по отчету ( 2 балла - студент ответил правильно на все вопроса; 1</p>	дифференцированный зачет

					балл - студент ответил правильно не на все вопросов; 0 баллов - студент не дал ответ на вопросы или не верно ответил на вопросы); 1 балл - за оформление по стандарту ЮУрГУ (1 балл - работа оформлена по требованиям, 0 баллов - работа оформлена не по требованиям); 1 балл - за своевременность защиты работы (по срокам учебного плана) (1 балл - работа представлена в срок согласно учебному плану; 0 баллов - работа представлена с опозданием более чем 1 неделю).	
--	--	--	--	--	--	--

## 7.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Оценивание защиты отчета по практике. Процедура защиты проходит перед комиссией или преподавателем, назначенным руководителем программы. Защита отчета по практике, как правило, состоит в коротком докладе (8–10 минут) студента с представлением соответствующей презентации и в ответах на вопросы по существу отчета. В результате защиты отчета по практике студент получает зачет с оценкой. На дифференцированном зачете происходит оценивание знаний, умений и приобретенного опыта обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля и промежуточной аттестации. В результате складывается совокупный рейтинг студента, который проставляется в ведомость, зачетную книжку студента

## 7.3. Оценочные материалы

Компетенции	Результаты обучения	№ КМ				
		1	2	3	4	5
УК-2	Знает: - сущность проектной деятельности; - основные виды и процедуры контроля выполнения проекта; - инструменты и методы управления коммуникациями проекта		+			+

УК-2	Умеет: - формулировать цели проекта в области управления персоналом	+			+
УК-2	Имеет практический опыт: - применения инструментов и методов управления проектом				++
УК-6	Знает: - технологии целеполагания; - методики проведения исследований в области управления персоналом				+
УК-6	Умеет: - определять приоритеты собственной научной и прикладной деятельности, обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать ее причины	+			+
УК-6	Имеет практический опыт: - составления отчета о результатах исследования в области управления персоналом		+		+
ПК-3	Знает: - сущность системного анализа; методы анализа количественного и качественного состава персонала		+		+
ПК-3	Умеет: - разрабатывать системы стратегического управления персоналом организации				++
ПК-3	Имеет практический опыт: - анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации				++
ПК-4	Знает: - трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права		+		+
ПК-4	Умеет: - предлагать мероприятия по управлению персоналом с учетом трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права		+		++
ПК-4	Имеет практический опыт: - применения норм трудового законодательства в части управления персоналом организации		+		++
ПК-5	Знает: - методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности; - методы проведения аудита и контроллинга персонала			+	+++
ПК-5	Умеет: - производить анализ деятельности по показателям эффективности работы в области управления персоналом, а также методами аудита			+	+++
ПК-5	Имеет практический опыт: - организации проведения аудита системы управления персоналом			+	+++

Типовые контрольные задания по каждому мероприятию находятся в приложениях.

## 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение практики

### Печатная учебно-методическая документация

#### а) основная литература:

1. Лукашевич, В. В. Основы управления персоналом [Текст] учеб. пособие по специальности "Управление персоналом" В. В. Лукашевич. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: КноРус, 2007

2. Шапиро, С. А. Основы управления персоналом в современных организациях : уникальный подход, обеспечивающий эффективную работу компании [Текст] С. А. Шапиро. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Гросс-Медиа, 2007. - 246 с. ил.

#### б) дополнительная литература:

1. Аудит и контроллинг персонала организации [Текст] учеб. пособие для вузов по специальности 080104 "Экономика труда" и др. экон.



специальностям П. Э. Шлендер, М. П. Куркина, В. М. Лаврентьева и др.; под ред. П. Э. Шлендера. - М.: Вузовский учебник: ВЗФЭИ, 2007. - 223 с.

2. Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда [Текст] учеб. для вузов по специальности 080104 "Экономика труда" и др. экон. специальностям М. И. Бухалков. - 3-е изд., испр. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008

*из них методические указания для самостоятельной работы студента:*

1. Производственная практика, профессиональная практика (4 семестр). Методические указания / сост. И.Г. Смирнова. - Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2022

## Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. <a href="https://urait.ru/bcode/519732">https://urait.ru/bcode/519732</a>
2	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Корсакова, В. В. Разработка и оценка системы обеспечения лояльности персонала организации : учебное пособие / В. В. Корсакова. — Москва : РУТ (МИИТ), 2019 — Часть 1 — 2019. — 78 с. <a href="https://e.lanbook.com/book/175667">https://e.lanbook.com/book/175667</a>
3	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Корсакова, В. В. Разработка и оценка системы обеспечения лояльности персонала организации : учебное пособие / В. В. Корсакова. — Москва : РУТ (МИИТ), 2019 — Часть 2 — 2019. — 49 с <a href="https://e.lanbook.com/book/175668">https://e.lanbook.com/book/175668</a>
4	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. <a href="https://urait.ru/bcode/510685">https://urait.ru/bcode/510685</a>
5	Журналы	eLIBRARY.RU	журнал "СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ" <a href="https://elibrary.ru/title_about_new.asp?id=69491">https://elibrary.ru/title_about_new.asp?id=69491</a>
6	Журналы	eLIBRARY.RU	журнал "ЛИДЕРСТВО И МЕНЕДЖМЕНТ" <a href="https://elibrary.ru/contents.asp?id=39214783">https://elibrary.ru/contents.asp?id=39214783</a>
7	Журналы	eLIBRARY.RU	журнал "Основы экономики, управления и права" <a href="https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=43017864">https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=43017864</a>
8	Дополнительная литература	Образовательная платформа Юрайт	Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : практическое пособие / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 208 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-09156-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. <a href="https://urait.ru/bcode/514891">https://urait.ru/bcode/514891</a>

## 9. Информационные технологии, используемые при проведении практики

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Windows(бессрочно)
2. Microsoft-Office(бессрочно)
3. ФГАОУ ВО "ЮУрГУ (НИУ)"-Портал "Электронный ЮУрГУ" (<https://edu.susu.ru>)(бессрочно)

Перечень используемых информационных справочных систем:

Нет

## 10. Материально-техническое обеспечение практики

<b>Место прохождения практики</b>	<b>Адрес места прохождения</b>	<b>Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, обеспечивающие прохождение практики</b>
ООО Форпост	454080, Челябинск, Труда, 166	Для полноценного прохождения практики в конкретной организации должны использоваться инструментальные, программные средства и ИТ-решения, удовлетворяющие специфике подготовки магистров направления 38.04.03 – Управление персоналом, используемые в учебном процессе. Рабочие места студентов, проходящих практику в организациях, должны быть укомплектованы современным компьютерным оборудованием, таким как Intel Core 2 Duo, включенным в локальную сеть организации и имеющим выход в сеть Интернет. ЭВМ должны быть оснащены пакетами прикладных программ (1С Кадры, Консультант «+», СПС «ГАРАНТ» Project Expert), которые используются в учебном процессе.
ПАО "Челябинский трубопрокатный завод"	454129, Челябинск, Машиностроителей, 21	Для полноценного прохождения практики в конкретной организации должны использоваться инструментальные, программные средства и ИТ-решения, удовлетворяющие специфике подготовки магистров направления 38.04.03 – Управление персоналом, используемые в учебном процессе. Рабочие места студентов, проходящих практику в организациях, должны быть укомплектованы современным компьютерным оборудованием, таким как

		Intel Core 2 Duo, включенным в локальную сеть организации и имеющим выход в сеть Интернет. ЭВМ должны быть оснащены пакетами прикладных программ (1С Кадры, Консультант «+»), СПС «ГАРАНТ» Project Expert), которые используются в учебном процессе.
ООО Аналитический центр "Алгоритм"	454092, Челябинск, ул. Елькина, 90а	Для полноценного прохождения практики в конкретной организации должны использоваться инструментальные, программные средства и ИТ-решения, удовлетворяющие специфике подготовки магистров направления 38.04.03 – Управление персоналом, используемые в учебном процессе. Рабочие места студентов, проходящих практику в организациях, должны быть укомплектованы современным компьютерным оборудованием, таким как Intel Core 2 Duo, включенным в локальную сеть организации и имеющим выход в сеть Интернет. ЭВМ должны быть оснащены пакетами прикладных программ (1С Кадры, Консультант «+»), СПС «ГАРАНТ» Project Expert), которые используются в учебном процессе.
ПАО "Челябинский кузнечно- прессовый завод"	454012, г.Челябинск, Горелова, 12	Для полноценного прохождения практики в конкретной организации должны использоваться инструментальные, программные средства и ИТ-решения, удовлетворяющие специфике подготовки магистров направления 38.04.03 – Управление персоналом, используемые в учебном процессе. Рабочие места студентов, проходящих практику в организациях, должны быть укомплектованы современным компьютерным оборудованием, таким как Intel Core 2 Duo, включенным в локальную сеть организации и имеющим выход в сеть Интернет. ЭВМ должны быть оснащены пакетами прикладных программ (1С Кадры, Консультант «+»), СПС «ГАРАНТ» Project Expert), которые используются в учебном процессе.
ООО "Агрофирма Ариант"	457011, Челябинская обл.,с. Рождественка, Совхозная, 2	Для полноценного прохождения практики в конкретной организации должны использоваться инструментальные,

		<p>программные средства и ИТ-решения, удовлетворяющие специфике подготовки магистров направления 38.04.03 – Управление персоналом, используемые в учебном процессе. Рабочие места студентов, проходящих практику в организациях, должны быть укомплектованы современным компьютерным оборудованием, таким как Intel Core 2 Duo, включенным в локальную сеть организации и имеющим выход в сеть Интернет. ЭВМ должны быть оснащены пакетами прикладных программ (1С Кадры, Консультант «+», СПС «ГАРАНТ» Project Expert), которые используются в учебном процессе.</p>
--	--	---