

АННОТАЦИЯ
ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ
ПРЕДДИПЛОМНОЙ ПРАКТИКИ

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом в банках
форма обучения заочная

1. Цели производственной (преддипломной) практики

1.1. Целью прохождения производственной (преддипломной) практики по программе магистратуры «Управление персоналом в организациях сферы услуг», реализуемой ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» представляет собой неотъемлемый вид научно-исследовательской работы магистранта, направленный на расширение и закрепление теоретических и практических знаний, полученных в процессе обучения, приобретение и совершенствование практических навыков, знаний, умений, компетенций по избранной магистерской программе, подготовку к будущей профессиональной деятельности.

Целями производственной (преддипломной) практики является достижение следующих результатов образования:

- формирование и развитие профессиональных знаний в сфере избранной специальности, закрепление полученных теоретических знаний по дисциплинам направления и специальным дисциплинам магистерской программы;
- овладение необходимыми профессиональными компетенциями по избранному направлению специализированной подготовки;
- сбор фактического материала для подготовки выпускной квалификационной работы – магистерской диссертации.

2. Задачи производственной (преддипломной) практики

2.1. Задачами практики являются:

2.1.1. работа с эмпирической базой исследования в соответствии с выбранной темой магистерской диссертации (составление программы и плана эмпирического исследования, постановка и формулировка задач эмпирического исследования, определение объекта эмпирического исследования, выбор методики эмпирического исследования, изучение методов сбора и анализа эмпирических данных);

2.1.2. проведение статистических и социологических исследований, связанных с темой выпускной квалификационной работы магистра;

2.1.3. освоение методик анкетирования и интервьюирования (составление анкеты, опрос, анализ и обобщение результатов);

2.1.4. освоение методик наблюдения, эксперимента и моделирования;

2.1.5. приобретение навыков работы с библиографическими справочниками, составления научно-библиографических списков, использования библиографического описания в научных работах;

2.1.6. работа с электронными базами данных отечественных и зарубежных библиотечных фондов;

2.1.7. обобщение и подготовка результатов научно-исследовательской деятельности магистранта для продолжения научных исследований в рамках системы послевузовского образования.

2.1.8. обобщение, систематизация, конкретизация и закрепление теоретических

знаний и практических навыков на основе изучения опыта работы конкретной организации по основным направлениям деятельности;

2.1.9. изучение передового опыта по избранному направлению;

2.1.10. сбор необходимых материалов для подготовки и написания магистерской диссертации.

3. Место производственной (преддипломной) практики в структуре ООП ВО

Производственная (преддипломная) практика относится к вариативной части Блок 2 ПРАКТИКИ.

3.1. Практика базируется на освоении следующих дисциплин:

1. Управление организационной культурой

2. Экономика сферы услуг

3. Экономика труда

4. Современные методы социологических исследований

5. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации

6. Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом.

Развитие систем менеджмента качества

7. Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом

8. Теория и практика кадровой политики государства и организации. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений

9. Теория организации и организационного проектирования. Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом

10. Управление кадровыми рисками

11. Оценка эффективности кадровой службы в организациях сферы услуг

12. Кадровое планирование в сфере услуг

13. Антикризисное управление персоналом в сфере услуг

14. Жизненный цикл организации

15. Технологии подбора и отбора персонала в сфере услуг

16. Современные технологии адаптации персонала в организациях сферы услуг

17. Корпоративная этика в системе государственной службы

18. Современные технологии обучения и развития персонала в сфере услуг

19. Управление человеческими ресурсами в сфере услуг

20. Служебные споры в системе управления конфликтами

21. Трудовые конфликты

«Входные» знания, умения и готовности студента, необходимые для успешного прохождения преддипломной практики:

Магистр должен знать:

— основные положения проведения исследований сложных экономических объектов;

— теоретические и методические основы анализа деятельности сложных экономических объектов и обоснования управленческих решений по ее оптимизации;

— принципы, функции и методы инновационного и стратегического менеджмента;

— методы разработки и реализации инновационных проектов в реальных условиях деятельности сложных экономических объектов;

Магистр должен уметь:

— формулировать цели и задачи научных исследований;

— использовать методы исследования сложных экономических объектов;

— обосновывать способы обеспечения исследования сложных экономических объектов и принятия управленческих решений;

- оптимизировать деятельность сложных экономических объектов;
- разрабатывать мероприятия по совершенствованию деятельности сложных экономических объектов;
- организовывать работу по внедрению мероприятий по совершенствованию деятельности сложных экономических объектов.

Магистр должен владеть:

- современными информационно-компьютерными технологиями;
- навыками оценки эффективности функционирования логистической системы;
- навыками выделения «узких мест» логистической системы;
- навыками принятия эффективных управленческих решений;
- навыками оценки рисков ситуаций и формирования своевременных программ проведения анти рисков мероприятий.

4. Тип (форма) и способ проведения производственной (преддипломной) практики

Тип производственной практики - преддипломная.

Способ проведения практики - стационарный.

Руководителями преддипломной практики от университета назначаются преподаватели кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента.

Магистранты, работающие в учебном заведении, могут проходить практику по месту работы в случае согласования места прохождения практики с руководителем практики и руководителем магистерской программы.

4.1. Преддипломная практика проходит в самостоятельно выбранной магистром организации, либо организации, предоставляемой магистру от университета, где возможно изучение и сбор материалов, связанных с выполнением выпускной квалификационной работы - магистерской диссертации. Для лиц с ограниченными возможностями здоровья выбор мест прохождения практик учитывает состояние здоровья и требования по доступности.

Имеющиеся основные и дополнительные базы практики обеспечивают возможность прохождения учебной и педагогической практик всем обучающимся в соответствии с учебным планом.

Для проведения производственной практики стационарным способом ФГБОУ ВО «КубГУ» заключены договоры с ведущими организациями и предприятиями г. Краснодара и Краснодарского края, в том числе:

№ п/п	Наименование вида практики в соответствии с учебным планом	Место проведения практики	Реквизиты и сроки действия договоров (номер документа; организация, с которой заключен договор; дата документа; дата окончания срока действия)
1	Производственная	ООО "РН-Учет"	№ 6070817/0286Д от 10.04.2017 по 31.12.2019
2	Производственная	ООО "Аудиторское Агентство"	№2018-52 от 29.12.2017 по 29.12.2020
3	Производственная	ООО ПКФ "Афипс"	Договор без номера с 22.05 2014 с

			бессрочной продолжением
--	--	--	----------------------------

4.2. Местом проведения практики, исходя из условий ее прохождения магистром, выбираются предприятия, организации, учреждения, с которыми заключается договор о прохождении практики.

4.4. Сроки практики утверждаются в ООП на начало учебного периода и закрепляются в учебном плане.

5. Перечень планируемых результатов обучения при прохождении производственной практики (преддипломной практики), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

В результате прохождения производственной практики обучаемый должен приобрести следующие общепрофессиональные и профессиональные компетенции в соответствии с ФГОС ВО.

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	современные интерпретации стилей руководства; природу лидерства; ключевые аспекты руководителей; эволюцию компетенций	самостоятельно формировать оптимальные лидерские компетенции для создания коммуникативной синергии; использовать системы управления временем; анализировать проблемы по созданию комфортных условий труда	современным и технологиями управления персоналом; владеть стилями руководства, ориентированными на задачу и на людей; современным и технологическими средствами; эффективным методами управления
2	ОПК-4	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	систему мотивации и стимулирования персонала; факторы и условия формирования и функционирования трудовой мотивации	применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, уметь разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала	навыками анализа конкурентоспособности и методами оценки эффективности и политики оплаты труда в организации, а также навыками разработки и

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
					организации внедрения планов социального развития организации. Методиками расчета показателей и критериев оценки эффективности и системы мотивации и стимулирования, действующей в организации
3	ОПК-5	способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	основы риторики, психологии, современные методы командообразования, разрешения конфликтов	логически и аргументированно убеждать собеседников, формулировать задачи, обобщать свой собственный опыт и опыт окружающего социума и делать обоснованные выводы на его основе, а также определять возможные пути решения современных проблем в области управления персоналом на базе имеющегося практического опыта	навыками убеждения, командообразования, избегания и разрешения конфликтов

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
4.	ОПК-6	способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	категориальный аппарат социальной политики для решения сложных управленческих задач в области управления социальным развитием организации; цели и направления социальной политики организации; приоритеты социального развития организации	разрабатывать предложения и рекомендации по решению социальных проблем организации; применять полученные знания в практической деятельности по принятию управленческих решений в сфере социального развития организации.	способностью ю к постановке цели и выбору путей управления социальным развитием организации; навыками по проведению социального аудита и социальной экспертизы; методами и средствами оценки эффективности и управления социальным развитием организации
5	ОПК-7	владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	методы, способы и инструменты управления персоналом; политику управления персоналом организации; базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними.	организовывать работу персонала структурного подразделения; определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации; применять методы управления межличностным и отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетвореннос	методами оперативного управления персоналом организации; навыками внедрения и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
				ти работой.	
6	ОПК-8	владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	углубленные теоретические основы в области методов системного анализа; ситуационные, процессные, количественные подходы, методы научного познания; информационные технологии; методологию процесса принятия решения; основы стратегии развития персонала организации, прикладного системного анализа, технологий организационного консультирования.	самостоятельно решать поставленную задачу с использованием накопленных знаний; применять изученные методы при решении профессиональных задач, в том числе в условиях неопределенности; анализировать, систематизировать, обобщать, оценивать, интерпретировать и представлять полученную информацию; решать системные задачи и проблемы; принимать управленческие решения, связанные с эффективным	соответствующими программными и продуктами (1С-Предприятие, 1С-Кадры, ERP Systems и др.), позволяющими управлять определенными процессами, как на уровне организации, так и на уровне отдельных подразделений; методиками оценки эффективности и управления персоналом

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
				использованием человеческих ресурсов	
7	ОПК-9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	проблемы, связанные с формированием и использованием человеческих ресурсов на макро-, мезо-, микроуровнях; схемы построения системы и анализа социально-экономических показателей, отражающих процессы и ситуации в сфере социально-трудовых отношений; научные подходы и принципы социального планирования и прогнозирования.	проводить самостоятельные исследования в области социально-трудовых отношений; самостоятельно подготавливать аналитические материалы для оценки мероприятий в сфере труда и принимать стратегические решения по развитию социально-трудовых отношений; оценивать возникающие негативные экономические ситуации в сфере труда и своевременно принимать меры по их устранению; разрабатывать модели кадровой	инструментарием поиска, систематизации, обработки и анализа экономической информации по вопросам, связанным с формированием и использованием человеческих ресурсов; навыками построения кадровой политики организации в современных условиях функционирования рынка труда; основными методами, способами и средствами исследования социально-трудовых процессов, формирования

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
				политики и осуществлять социальное прогнозирование в регионе и организации	кадровой политики и кадрового планирования; современными технологиями организации управления персоналом в организации; современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих социально-трудовые отношения
8	ОПК-10	информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	современные информационные технологии; аналитические и исследовательские задачи организации; возможности современных технических средств и информационных технологий для решения задач в области поиска, обмена, хранения и обработки информации и презентации результатов работы; способы формирования информации на различных уровнях управления; технологию обработки и защиты данных	осуществлять выбор нужной информационной технологии для решения задач предприятия; интерпретировать результаты использования информационных технологий; пользоваться современными техническими средствами и информационными технологиями для решения коммуникативных задач в процессе обсуждения, принятия и реализации управленческих решений	навыками работы с современным и информационными технологиями; технологией и техническими приемами эффективного поиска, хранения и обмена информацией; технологией и техническими приемами для создания эффективного мультимедийного представления результатов работы

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
9	ПК-1	умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	методы, способы и инструменты управления персоналом; цели, стратегия развития и бизнес-план организации; политика управления персоналом организации	организовывать работу персонала структурного подразделения; определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации; создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения	способностью разрабатывать и внедрять кадровую и социальную политику, соответствующую стратегии и целям организации
10	ПК-2	умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	методы анализа количественного и качественного состава персонала; методики планирования и прогнозирования потребности в персонале; методики оценки кадрового и интеллектуального потенциала организации; технологии управления персоналом	создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения;	методами анализа количественного и качественного состава персонала; методиками планирования и прогнозирования потребности в персонале; методиками оценки кадрового и интеллектуального потенциала организации; технологиями управления персоналом в организации

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
11	ПК-3	умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	нормативно-методическое обеспечение подбора и отбора персонала организации; основные формы и методы подбора и отбора персонала организации, сущность кадрового обеспечения персоналом, задачи и содержание анализа работы и кадрового потенциала, технологии подбора, отбора и высвобождения персонала	разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников	современными технологиями найма и отбора персонала.
12	ПК-4	умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	основные принципы эффективной работы с персоналом; понятие адаптации и ее виды; технологии управления адаптацией персонала; методы оценки эффективности системы адаптации персонала	составлять программу адаптации нового сотрудника; оценить издержки, связанные с заменой работников; применять методы функциональной адаптации собственной рабочей силы к потребностям производства	методами, способами, средствами и навыками оценки эффективности и технологии адаптации новых сотрудников в организации

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
13	ПК-5	умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	виды, формы и методы обучения персонала; современные концепции и практику обучения и развития персонала; задачи и методические основы обучения и развития персонала; основные технологии обучения и развития персонала; алгоритм организации обучения персонала в организации	определять потребности обучения персонала организации; организовать систему обучения персонала; сформулировать стратегию процессов обучения; составлять индивидуальный план профессионального роста сотрудника организации; строить карьерограммы для различных категорий работников; разрабатывать программы обучения и оценивать их эффективность	навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов; методикой оценки качества управления деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом
14	ПК-8	способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	нормы этики делового общения; знать основы технологии управления персоналом; основы управления поведением персонала; принципы и методы организации деловых коммуникаций; сущность и методы управления организационной	применять методы управления межличностным и отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние	владеть современными технологиями управления поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности); навыки формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; навыки

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
			культурой; причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации.	коммуникации персонала; соблюдать нормы этики делового общения;	повышения этического уровня деловых отношений и эффективность и делового общения навыки управления организационной культурой и управления конфликтами и стрессами.

В соответствии с п. 7.1.2. ФГОС ВО каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечным системам:

№	Наименование электронного ресурса	Ссылка на электронный адрес
1	Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ	https://www.kubsu.ru/
2	Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE"	www.biblioclub.ru
3	Электронная библиотечная система издательства "Лань"	http://e.lanbook.com/
4	Электронная библиотечная система "Юрайт"	http://www.biblio-online.ru
5	Электронная библиотечная система ZNANIUM.COM	www.znanium.com
6	Электронно-библиотечная система BOOK.RU	https://www.book.ru

Перечень информационных технологий, используемых на производственной практике (преддипломной практики), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

а) применяются современные информационные технологии:

1) мультимедийные технологии, для чего проводятся в помещениях, оборудованных экраном, видеопроектором, персональными компьютерами.

2) компьютерные технологии и программные продукты, необходимые для сбора и систематизации информации, проведения требуемых расчетов и т.д.

б) перечень лицензионного программного обеспечения:

Для успешной подготовки к практике магистрант использует такие программные средства как: Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus. Для подготовки и демонстрации презентационных материалов используется пакет программа PowerPoint

Microsoft Office, ОС Microsoft Windows 10 выходом в Интернет. При прохождении практики используется ежегодно обновляемое лицензионное программное обеспечение:

в) перечень информационных справочных систем:

Профессиональные базы данных, информационные справочные системы и электронные образовательные ресурсы:

Обучающимся должен быть обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, профессиональным справочным и поисковым системам:

ЭБС «Университетская библиотека онлайн» www.biblioclub.ru ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru> ЭБС «Юрайт» <http://www.biblio-online.ru> ЭБС Издательства «Лань» <http://e.lanbook.com/> Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru>)

Практика для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов проводится с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

Методические указания по прохождению практики доступны по адресу <https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya>

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для производственной (преддипломной) практики

Рекомендуемая литература

а) основная литература:

1. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебник для прикладного бакалавриата / В. Л. Гейхман [и др.] ; под ред. В. Л. Гейхмана. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2018. - 382 с. - <https://biblio-online.ru/book/0DED3058-B153-4A07-B952A5FA3D2FAC4A/trudovoe-pravo>
2. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата : в 2 ч. Ч. 1 / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2017. - 202 с. - <https://www.biblio-online.ru/book/A1577E0C-7FC8-4595-A7F5-5D71EA9BAAED>.
3. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата : в 2 ч. Ч. 2 / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2017. - 283 с. - <https://www.biblio-online.ru/book/76D4001B-E815-4C4E-9CE9-D24BB73579D3>

б) дополнительная литература:

1. Кравченко, А. И. Методология и методы социологических исследований [Электронный ресурс] : учебник для академического бакалавриата : в 2 ч. Ч. 2 / А. И. Кравченко. - М. : Юрайт, 2017. - 448 с. - <https://www.biblio-online.ru/book/8C29F874-FFB5-4EB5ACCA-673E965566A7>
2. Оценка персонала в организации [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 "Экономика" (квалификация (степень) "магистр") / А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, О. Г. Кириллова, Е. А. Косарева ; Рос. эконом. ун-т им. Г. В. Плеханова. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2017. - 170 с. - (Высшее образование. Магистратура). - Библиогр.: с. 161-163. - ISBN 978-5-16-012634-0. - ISBN 978-5-16-102397-6
3. Маслов, В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации [Электронный ресурс] : учебные пособия / В. И. Маслов. - Москва ; Берлин : ДиректМедиа, 2017. - 156 с. - <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456086>

4. Еремин, В. И. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков ; под ред. В.И. Еремина. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 272 с. - <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=939543>

5. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник / Кибанов А. Я. Баткаева И. А. Ивановская Л. В. ; под ред. А.Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 695 с. - <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=942757>