

Аннотация

1. Цели производственной практики (практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)

Целями практики является решение конкретных задач направленных на закрепление и углубление теоретической подготовки обучающегося, приобретение им практических навыков и компетенций, а также опыта самостоятельной профессиональной деятельности.

2. Задачи практики

Задачи, соотнесенные с поставленной целью и позволяющие достигнуть запланированных результатов обучения:

- формирование и закрепление практических навыков решения организационно-экономических и управленческих задач по формированию, развитию и использованию персонала организации – базы практики;
- углубление теоретических знаний и закрепление практических навыков разработки документов нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом организации;
- поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений;
- анализ существующих форм организации управления персоналом, разработка и обоснование предложений по их совершенствованию;
- отработка методов выявления проблем кадрового менеджмента с учетом социально-психологической специфики конкретной организации, подразделения, работника и руководителя; способов их решения и оценки ожидаемых результатов;
- разработка стратегии развития организации (или ее отдельных подразделений) в области управления персоналом;
- участие в управлении организациями, подразделениями, группами (командами), проектами или сетями;
- разработка методов и инструментов проведения исследований и анализа их результатов;
- сбор материалов по теме выпускной квалификационной работы – магистерской диссертации;
- подготовка отчетов, обзоров и/или научных публикаций.

3. Место практики в структуре ООП подготовки магистра

Практика относится к вариативной части Блок 2 ПРАКТИКИ.

Практика следует за 2 неделями научно-исследовательской работы (НИР) магистранта (*1 семестр 2 курса для магистрантов ОФО и 2 семестр 2 курса для магистрантов ЗФО*). Предполагается, что магистранты в период практики в организациях смогут реализовывать проекты, разрабатываемые в рамках этой части НИР.

Продолжительность практики 4 недели.

Следует отметить, что практика предшествует наиболее активному этапу подготовки и защиты магистерской диссертации, что определяет ее возможное содержание как реализацию части задач для подготовки проекта (или его части) будущей диссертации или эмпирических данных исследований, необходимых для содержания диссертации (например, апробация методик, разработка или реализация программ обучения и развития персонала, нормативных документов и т.д.).

Соответственно, для успешной реализации задач практики необходимо:

- успешное выполнение задач предшествующей НИР;

– успешное освоение большинства дисциплин базовой и вариативной части блока 1 «Дисциплины (модули)», в том числе следующих дисциплин: теория организации и организационное проектирование; организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом, и современные методы социологических исследований; организационное поведение; организационная психология; современные проблемы управления персоналом; инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений; системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; технологии управления развитием персонала; функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом; подбор и оценка персонала; методы исследований в управлении человеческими ресурсами; организация и развитие службы персонала и других.

4 Тип и способ проведения практики

Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности является типом производственной практики

Способ проведения производственной практики: стационарная.

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

В результате прохождения практики студент должен приобрести следующие *общекультурные / общепрофессиональные / профессиональные* компетенции в соответствии с ФГОС ВО.

№ п.п.	Код компетенции	Содержание компетенции (или её части)	Планируемые результаты при прохождении практики
1.	ОПК 3	владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом	Знать современные проблемы и технологии управления персоналом в организации Уметь диагностировать проблемы в системе управления персоналом организации Владеть методами диагностики комплексных проблем в системе управления персоналом организации
2.	ОПК-5	способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	Знать специфику работы в командах, принципы создания эффективных команд Уметь организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач Владеть навыками организации переговорного процесса и проведения организационных мероприятий
3.	ОПК-6	способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	Знает особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности Умеет использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе кадровой стратегии Владеет навыками разработки и организации реализации стратегии организации с использованием принципов корпоративной социальной ответственности
4.	ОПК-7	владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	Знает современные проблемы и технологии управления персоналом в организации Умеет эффективно реализовывать современные технологии управления персоналом в профессиональной деятельности Владеет современными технологиями управления персоналом

5.	ОПК-8	владение 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	Знает механизмы оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций
			Умеет разрабатывать и применять современные методы и технологии определения социально-экономической эффективности управления персоналом
			Владеет навыками организации анализа социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом
6.	ОПК-12	умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Знает современные инструментальные средства исследования, получения, обработки и предъявления информации
			Умеет применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и анализировать их результаты
			Владеет методами исследования системы управления персоналом организации
7.	ПК 1	умение 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	Знает сущность стратегии управления персоналом организации, ее элементы и их взаимосвязи, классификацию видов стратегий в сфере управления персоналом
			Умеет оперировать понятиями «кадровая политика организации», «социальная политика организации», «государственная кадровая политика», «стратегия управления персоналом», «стратегическое управление персоналом организации»
			Владеет принципами и механизмами формирования кадровой политики организации, социальной политики организации
8.	ПК 2	умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	Знает, как документально обеспечивать оценку и аттестацию персонала организации и обеспечивать соблюдение требований законодательства при проведении аттестации персонала и его деловой оценки
			Умеет проводить оценку кадрового потенциала организации, проводить деловую оценку и аттестацию персонала, разрабатывать регламенты аттестации персонала конкретной организации, координировать работу аттестационных комиссий
			Владеет технологиями разработки и обоснования кадровых решений
9.	ПК 3	умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Знает порядок оформления документации при приеме на работу
			Умеет оценивать текущую потребность организации в персонале, затраты на привлечение и отбор персонала. Принимает участие в разработке политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, применяя методы поиска, привлечения, оценки и отбора кандидатов
			Владеет методами и технологиями исследования рынка на основе применения персонал-маркетингового подхода
10	ПК-4	умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	Знает о целях, задачах и порядке формирования политики адаптации персонала. Этапы и основные методы адаптации персонала, условия и порядок применения испытательного срока новым сотрудникам
			Умеет выделить значимые факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала, оформить пакет документов для регламентации процедуры адаптации персонала
			Владеет опытом разработки программ адаптации персонала для конкретной организации и современными технологиями управления развитием персонала

11	ПК-5	умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	Знает виды, формы обучения и направления развития персонала, преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его
			Умеет формулировать цели, задачи обучения и развития персонала, организовывать стажировки персонала, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, кадров в организации. Умеет оформлять документы для регламентации процесса обучения и развития персонала
			Владеет современными технологиями управления развитием персонала
12	ПК-6	умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Знает порядок оформления документации при деловой оценке персонала
			Умеет на основе стратегии управления персоналом формулировать цели, задачи и определять целесообразные формы текущей деловой оценки персонала. Умеет устанавливать сроки и формулировать организационные требования к проведению деловой оценки и аттестации персонала с учетом стратегических планов деятельности организации
			Владеет навыками организации текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
13	ПК-7	умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Знает факторы внешней и внутренней среды организации, влияющие на выработку и реализацию политики мотивации и стимулирования персонала организации. Виды стратегий в сфере мотивации и стимулирования персонала организации
			Умеет самостоятельно применять систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала в конкретных условиях. Умеет определять взаимосвязь стратегий в сфере мотивации и стимулирования персонала со стратегией в сфере управления персоналом и в сфере развития компании в целом
			Владеет опытом применения условий материального денежного стимулирования персонала (в том числе системы оплаты труда), определения приоритетных направлений материального не денежного стимулирования и нематериального стимулирования персонала
14	ПК-9	способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Знает вредные производственные факторы условий труда, состав профессиональных заболеваний и характеристики рисков производственного травматизма
			Умеет определять степень влияния особенностей содержания труда, развития техники, внедрения сложных элементов в процесс работы на психофизиологические состояния персонала. Умеет принимать участие в разработке программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, проектировать распределение обязанностей по безопасности труда между должностными лицами в организации
			Владеть технологиями организации оптимальных режимов труда и отдыха
15	ПК-13	знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Знать современные методы оценки эффективности системы найма и адаптации в организации
			Уметь организовать эффективную систему найма и адаптации персонала в организации
			Владеть навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
16	ПК-14	знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы	Знать методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала

		обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Уметь организовать применение на практике методов оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации
			Владеть навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов в организации
	ПК-15	знание и умение применять на практике методы оценки знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике	Знать актуальные проблемы управления системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации и современные проблемы формирования политики оплаты труда в организации
			Уметь применять на практике методы оценки эффективности существующей системы мотивации и стимулирования. Уметь анализировать конкурентоспособность и эффективность политики оплаты труда
			Владеть навыками бюджетирования, финансового планирования и прогнозирования затрат по элементам кадровой политики организации
	ПК-16	владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Знать актуальные проблемы формирования морально-психологического климата и состояния организационной культуры
			Умеет организовать и использовать методы измерения морально-психологического климата организации, оценивать и анализировать межгрупповые отношения
			Владеет методиками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры
	ПК-17	владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Знать методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, анализа травматизма и профессиональных заболеваний
			Умеет разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
			Владеет методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, анализа травматизма и профессиональных заболеваний
	ПК-18	умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его выполнение	Знать методы бюджетирования и порядок составления бюджетов
			Умеет осуществлять финансовое планирование и прогнозирование затрат по элементам кадровой политики организации
			Владеет навыками формирования бюджета затрат на персонал и контроля его выполнения
	ПК-19	владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета	Знать особенности кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом в современных условиях
			Умеет оценивать состояние кадрового делопроизводства и кадрового учета
			Владеет навыками оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета
	ПК-20	умение определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	Знать актуальные проблемы договорных отношений работника и работодателя - правовые аспекты деятельности в области управления персоналом
			Умеет своевременно и профессионально консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора
			Владеет навыками составления организационных документов, затрагивающих трудовые взаимоотношения между работником и работодателем
	ПК-21	умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые	Знать специфику современных социально-трудовых проблем организации

		проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	Умеет разрабатывать систему мер по практической реализации путей решения социально-трудовых проблем организации Владеет навыками выявления и интерпретации острых социально-трудовых проблем организации
	ПК-22	умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели	Знает современные подходы к организации диагностики и мониторинга состояния процессов и результатов управления персоналом в организации Умеет формулировать цели и задачи научных исследований в соответствии с тенденциями и перспективами развития в сфере управления персоналом, обоснованно выбирать теоретические и экспериментальные методы и средства решения сформулированных задач. Умеет строить организационно-экономические модели Владеет навыками применения количественных и качественных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом. Владеет методами организации научного исследования, работы с коллективом и партнерами-соисполнителями, навыками планирования, организации и проведения научно-исследовательских работ
	ПК-24	владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	Знает методологию обеспечения проведения исследований по актуальным проблемам управления персоналом Умеет разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов Владеет навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по темам проводимых исследований. Владеет навыками подготовки обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом
	ПК-25	умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	Знает функции и задачи менеджера в современной организации. Знает принципы выработки совместных правил взаимодействия, следования им и побуждения к этому сотрудников Умеет проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения. Умеет консультировать по вопросам профессиональной деятельности, трудовых и межличностных отношений Владеет навыками презентации, публичных выступлений, навыками организации конструктивной обратной связи. Владеет элементарными навыками осуществления контроля исполнения управленческих решений
	ПК-30	владение навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	Знает особенности разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом Умеет формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области Владеет навыками эффективного использования системы индивидуальных инструментов управления персоналом в управленческой практике
	ПК-31	способность разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности	Знает приемы поиска, анализа и оценки информации для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления персоналом Умеет использовать основные приемы оценки результативности работы персонала с целью повышения результативности его деятельности Владеет навыками оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом

	ПК-32	владение знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя	Знает структуру подготовки и внедрения требований к должностям, критериев найма, отбора, приёма и расстановки персонала. Знает современные технологии маркетинга персонала
			Умеет анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять её ключевые элементы, оценивать их влияние на организацию и её персонал, анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности в персонале
			Владеет навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
	ПК-33	владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Знает принципы определения влияния системы управления персоналом на развитие и стоимость организации
			Умеет наглядно представить влияние системы управления персоналом на развитие и стоимость организации в целом
			Владеет методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом
	ПК-34	владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	Знает теоретические аспекты социального партнёрства, содержание и порядок заключения коллективных договоров, методологические и методические проблемы, социального партнёрства, основные компетенции и роли менеджера по персоналу в системе социального партнёрства на предприятии, основные направления социальной политики предприятия.
			Умеет формировать нормативно-методическое обеспечение системы социального партнёрства, заключать коллективные договора на предприятии, применять на практике методы ведения коллективных переговоров, разрешать конфликты на предприятии в социально-трудовой сфере
			Владеет методами ведения коллективных переговоров, современными средствами и методами управления процессом социального диалога, технологией разработки нормативных документов в сфере социального партнёрства, разработки системы социального партнёрства в организации
	ПК-35	владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способность лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	Знает теоретические основы и методы диагностики организационных процессов; психологические проблемы взаимоотношений; психологические основы влияния межличностных отношений на эффективность деятельности организации; принципы и методы управления конфликтами
			Умеет проводить индивидуально-личностную, групповую и организационную диагностику, оценивать и анализировать межгрупповые отношения, определять оптимальные методы урегулирования конфликтных отношений, использовать методы измерения психологического климата организации
			Владеет приемами и методиками диагностической работы в организации, методиками исследования межличностных отношений и конфликтного поведения в организации, приемами влияния на коммуникационные процессы и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций, технологиями управления психологическим климатом организации

	ПК-36	владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	Знает принципы разработки, внедрения и оценки системы мер, направленных на улучшения условий труда и охраны труда и безопасности; обеспечения социального страхования, соблюдения прав и социальных гарантий; о влиянии условий труда на физического и психическое здоровье сотрудников, способен оценить степень безопасность условий труда
			Умеет оценивать профессиональные риски и разрабатывать программы защиты от них работников. Умеет проводить аттестацию рабочих мест
			Владеет навыками организации работы по улучшению условий труда и повышению ее эффективности

6. Структура и содержание практики

Объем практики составляет 6 зачетных единиц (216 часов), 2 часа выделены на контактную работу обучающихся с преподавателем, и 214 часов самостоятельной работы обучающихся. Время проведения практики (1 семестр 2 курса для магистрантов ОФО и 2 семестр 2 курса для магистрантов ЗФО).

Содержанием практики является выполнение трех заданий. Индивидуальные задания соотносятся с темой будущей ВКР.

Форма контроля - дифференцированный зачет с выставлением оценки

7. Основная литература

1. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации [Электронный ресурс] : учебник / А.Р. Алавердов. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Университет "Синергия", 2017. - 681 с. - <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415>.
2. 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>.

Составитель Миронова Е.Р., канд. психол. наук, доц.