

Аннотация

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

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

2. Задачи производственной практики (практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности).

- 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 производственной практики (практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности) в структуре ООП.

Практика относится к вариативной части Блок 2 Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР)

Практика следует за 2 неделями концентрированной научно-исследовательской работы (НИР) магистранта (1 семестр 2 курса для магистрантов ОФО и 2 семестр 2 курса для магистрантов ЗФО).

Программой предполагается, что магистранты в действующих организациях будут реализовывать проекты, разрабатываемые в рамках этой части НИР.

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 концентрированной НИР (2 недели), предшествующей практике;

- 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.

В связи с вышеизложенным, можно считать практику магистров логическим завершением теоретического обучения и «переходным» этапом к преддипломной практике и подготовке и защите магистерских диссертаций.

4. Тип, способ и форма проведения производственной практики (практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности).

Тип производственной практики: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

Способ проведения производственной практики (практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности): стационарная

Форма проведения практики: дискретная - путем выделения в календарном учебном графике непрерывного периода учебного времени для проведения производственной практики (практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности).

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

В результате прохождения практики студент должен приобрести следующие 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	Знать специфику работы в командах, принципы создания эффективных команд
			Уметь организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач

		альтернативные решения	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	знать особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности уметь использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе кадровой стратегии владеть 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	знать современные проблемы и технологии управления персоналом в организации уметь эффективно реализовывать современные технологии управления персоналом в профессиональной деятельности владеть 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	знать механизмы оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций уметь разрабатывать и применять современные методы и технологии определения социально-экономической эффективности управления персоналом владеть 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	знать современные инструментальные средства исследования, получения, обработки и предъявления информации уметь применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и анализировать их результаты владеть 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	знать сущность стратегии управления персоналом организации, ее элементы и их взаимосвязи, классификацию видов стратегий в сфере управления персоналом уметь оперировать понятиями «кадровая политика организации», «социальная политика организации», «государственная кадровая политика», «стратегия управления персоналом», «стратегическое управление персоналом организации» владеть 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	знать, как документально обеспечивать оценку и аттестацию персонала организации и обеспечивать соблюдение требований законодательства при проведении аттестации персонала и его деловой оценки уметь проводить оценку кадрового потенциала организации, проводить деловую оценку и аттестацию персонала, разрабатывать регламенты аттестации персонала конкретной организации, координировать работу аттестационных комиссий владеть технологиями разработки и обоснования кадровых решений
9.	ПК 3	умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора	знать порядок оформления документации при приеме на работу

		конкурентоспособного персонала	уметь 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 владеть методами и технологиями исследования рынка на основе применения персонал-маркетингового подхода
10	ПК-4	умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	знать о целях, задачах и порядке формирования политики адаптации персонала. Этапы и основные методы адаптации персонала, условия и порядок применения испытательного срока новым сотрудникам уметь выделить значимые факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала, оформить пакет документов для регламентации процедуры адаптации персонала владеть 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	знать виды, формы обучения и направления развития персонала, преимущества и недостатки обучения персонала на рабочем месте и вне его уметь формулировать цели, задачи обучения и развития персонала, организовывать стажировки персонала, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, кадров в организации. уметь оформлять документы для регламентации процесса обучения и развития персонала владеть современными технологиями управления развитием персонала
12	ПК-6	умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	знать порядок оформления документации при деловой оценке персонала уметь на основе стратегии управления персоналом формулировать цели, задачи и определять целесообразные формы текущей деловой оценки персонала. уметь устанавливать сроки и формулировать организационные требования к проведению деловой оценки и аттестации персонала с учетом стратегических планов деятельности организации владеть 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	знать 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 уметь самостоятельно применять систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала в конкретных условиях. уметь определять взаимосвязь стратегий в сфере мотивации и стимулирования персонала со стратегией в сфере управления персоналом и в сфере развития компании в целом владеть опытом применения условий материального денежного стимулирования персонала (в том числе системы оплаты труда), определения приоритетных направлений материального 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	знать вредные производственные факторы условий труда, состав профессиональных заболеваний и характеристики рисков производственного травматизма
			уметь определять степень влияния особенностей содержания труда, развития техники, внедрения сложных элементов в процесс работы на психофизиологические состояния персонала. уметь 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
16	ПК-14	знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Владеть навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
			Знать методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала
			Уметь организовать применение на практике методов оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей 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	Владеть навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов в организации
			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
	ПК-16	владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Владеть навыками бюджетирования, финансового планирования и прогнозирования затрат по элементам кадровой политики организации
			Знать актуальные проблемы формирования морально-психологического климата и состояния организационной культуры
			уметь организовать и использовать методы измерения морально-психологического климата организации, оценивать и анализировать межгрупповые отношения
	ПК-17	владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	владеть методиками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры
			Знать методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, анализа травматизма и профессиональных заболеваний
			уметь разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
	ПК-18	умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его выполнение	владеть методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, анализа травматизма и профессиональных заболеваний
			Знать методы бюджетирования и порядок составления бюджетов
			уметь осуществлять финансовое планирование и прогнозирование затрат по элементам кадровой политики организации

			владеть 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 уметь оценивать состояние кадрового делопроизводства и кадрового учета владеть 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 уметь своевременно и профессионально консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора владеть навыками составления организационных документов, затрагивающих трудовые взаимоотношения между работником и работодателем
	ПК-21	умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	знать специфику современных социально-трудовых проблем организации уметь разрабатывать систему мер по практической реализации путей решения социально-трудовых проблем организации владеть 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	знать современные подходы к организации диагностики и мониторинга состояния процессов и результатов управления персоналом в организации уметь 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. уметь строить организационно-экономические модели владеть навыками применения количественных и качественных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом. владеть 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	знать методологию обеспечения проведения исследований по актуальным проблемам управления персоналом уметь разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов владеть навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по темам проводимых исследований. владеть навыками подготовки обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом
	ПК-25	умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать	знать функции и задачи менеджера в современной организации. знать принципы выработки совместных правил взаимодействия, следования им и побуждения к этому сотрудников

		совместные решения	уметь проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения. уметь консультировать по вопросам профессиональной деятельности, трудовых и межличностных отношений владеть навыками презентации, публичных выступлений, навыками организации конструктивной обратной связи. владеть 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	знать особенности разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом уметь формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области владеть 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	знать приемы поиска, анализа и оценки информации для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления персоналом уметь использовать основные приемы оценки результативности работы персонала с целью повышения результативности его деятельности владеть навыками оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом
	ПК-32	владение знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя	знать структуру подготовки и внедрения требований к должностям, критериев найма, отбора, приёма и расстановки персонала. знать современные технологии маркетинга персонала уметь 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 владеть 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	знать принципы определения влияния системы управления персоналом на развитие и стоимость организации уметь наглядно представить влияние системы управления персоналом на развитие и стоимость организации в целом владеть 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	знать 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. уметь 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

			владеть 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	знать теоретические основы и методы диагностики организационных процессов; психологические проблемы взаимоотношений; психологические основы влияния межличностных отношений на эффективность деятельности организации; принципы и методы управления конфликтами
			уметь проводить индивидуально-личностную, групповую и организационную диагностику, оценивать и анализировать межгрупповые отношения, определять оптимальные методы урегулирования конфликтных отношений, использовать методы измерения психологического климата организации
			владеть 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	знать 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 физическое и психическое здоровье сотрудников, способен оценить степень безопасность условий труда
			уметь оценивать профессиональные риски и разрабатывать программы защиты от них работников. уметь проводить аттестацию рабочих мест
			владеть навыками организации работы по улучшению условий труда и повышению ее эффективности

6. Структура и содержание практики

Трудоемкость практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности в соответствии с учебным планом 216 часов (6 з.е.).

Распределение трудоемкости по видам работ	Для ОФО Курс 2 семестр 1	Для ЗФО Курс 2 сессия 1
Контактные часы	2	1
СРС	214	215
Итого часов	216	216
Итого з.е.	6	6

Форма отчетности - зачет с оценкой.

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.