

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное образовательное учреждение высшего
образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ
(НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ)**

Направление подготовки/специальность 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) / специализация Управление кадровым потенциалом организации

Программа подготовки академическая

Форма обучения очная

Квалификация выпускника магистр

Краснодар 2019

Рабочая программа производственной практики (научно-исследовательской работы) составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Программу составил(и):

Миронова Елена Рубеновна, канд.психол.наук, доцент



Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 08 от 20 марта 2019 г.
Заведующий кафедрой А.А. Лузаков


ПОДПИСЬ

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 07 от 22 апреля 2019 г.
Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.



Рецензенты:

Женетль А.С.

Начальник отдела персонала ООО «Атлас - НТС»

Орел А.А.

Доцент кафедры экономики организации, регионального и кадрового менеджмента КубГУ, канд.психол.наук

1. **Цели производственной практики (научно-исследовательской работы-НИР).**

Развитие способности самостоятельного осуществления научно-исследовательской работы, связанной с решением профессиональных задач.

2. **Задачи производственной практики (научно-исследовательской работы):**

- обеспечение становления профессионального научно-исследовательского мышления магистрантов, формирование у них четкого представления об основных профессиональных задачах, способах их решения;
- формирование умений использовать современные технологии сбора информации, обработки и интерпретации полученных эмпирических данных, владением современными методами исследований;
- формирование готовности проектировать и реализовывать в образовательной практике новое содержание учебных программ дисциплин по направлению подготовки, применять инновационные образовательные технологии;
- обеспечение готовности к профессиональному самосовершенствованию, развитию инновационного мышления и творческого потенциала, профессионального мастерства;
- самостоятельное формулирование и решение задач, возникающих в ходе научно-исследовательской и педагогической деятельности и требующих углубленных профессиональных знаний;
- проведение библиографической работы с привлечением современных информационных технологий.

3. **Место производственной практики (научно-исследовательской работы) в структуре ООП.**

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

Для магистрантов ОФО:

Часть 1 НИР :

В 1 семестре 1 курса – 4 недели;

Часть 2 НИР:

Во 2 семестре 1 курса – 4 недели

В 1 семестре 2 курса – 2 недели;

Часть 3 НИР:

Во втором семестре 2 курса- 4 недели

Для успешной реализации задач НИР необходимо успешное освоение дисциплин базовой и вариативной части Блока 1. Дисциплины (модули), предшествующих по времени прохождению практики (НИР).

4. **Тип, способ и форма проведения производственной практики (научно-исследовательской работы).**

Тип производственной практики: научно-исследовательская работа.

Способ проведения производственной практики (научно-исследовательской работы): стационарная

Форма проведения практики: дискретная - путем выделения в календарном учебном графике непрерывного периода учебного времени для проведения производственной практики (научно-исследовательской работы).

Производственная практика (научно-исследовательская работа) магистрантов проводится на кафедре управления персоналом и организационной психологии.

Научно-исследовательская работа магистранта может предполагать:

- осуществление НИР в рамках госбюджетной научно-исследовательской работы кафедры (сбор, анализ научно-теоретического материала, сбор эмпирических данных, интерпретация данных);
- участие в выполнении научно-исследовательской работы кафедры в рамках грантов, договоров с учреждениями и организациями;
- участие в организации и проведении научных, научно-практических конференций, круглых столов, дискуссий, организуемых кафедрой, факультетом, университетом;
- самостоятельное проведение семинаров, мастер-классов, круглых столов по актуальной проблематике управления персоналом;
- участие в конкурсах научно-исследовательских работ;
- осуществление самостоятельного исследования по актуальной проблеме в рамках магистерской диссертации;
- составление библиографии работы с привлечением современных информационных и коммуникационных технологий;
- рецензирование научных статей;
- написание и публикацию тезисов, статей (самостоятельно или совместно с научным руководителем)
- разработку, апробацию, адаптацию диагностических методов

Прохождение НИР контролируют руководитель магистерской программы, руководитель практики от кафедры управления персоналом и организационной психологии, научный руководитель магистранта.

5. Перечень планируемых результатов обучения при прохождении производственной практики (научно-исследовательской работы) 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.	ОК 1	способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	знать основные методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами знать основные законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности уметь использовать основные методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами уметь использовать, основные законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности владеть навыками использования основных методов анализа, применяемых в управлении трудовыми ресурсами владеть навыками использования, основных законов социальных и экономических наук в профессиональной деятельности
2.	ОПК 1	готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения	Знать базовые правила устной и письменной коммуникации на русском и иностранном языках

		задач профессиональной деятельности	Уметь использовать базовые правила устной коммуникации и письменной коммуникации на русском и иностранном языках для решения задач межличностного общения Владеть навыками устной и письменной коммуникации на русском языке для эффективной профессиональной коммуникации
3	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
4	ОПК-9	способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	знать актуальные проблемы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации уметь оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации владеть методами стратегического планирования формирования и развития человеческих ресурсов
5	ОПК-11	умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	знать правила составления научных отчетов, обзоров, публикаций уметь выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом владеть навыками подготовки обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом
6	ПК -11	умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	Знать методологию системного анализа Уметь решать системные задачи и проблемы управления персоналом Владеть навыками организации деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации
7	ПК-12	владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности	Знать особенности и актуальные проблемы диагностики организационного развития Уметь использовать формы и методы диагностики организационного развития в своей профессиональной деятельности Владеть методами формирования и внедрения диагностической работы в организации

8	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
9	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
10.	ПК-23	умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	знать инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации. знать основные характеристики аудита по основным направлениям аудита управления персонала
			уметь использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала
			владеть современными технологиями оценки деятельности службы управления персоналом

6. Структура и содержание производственной практики (научно-исследовательской работы)

Трудоемкость НИР в соответствии с учебным планом 972 часов (27з.е.).

Распределение трудоемкости по видам работ	Для ОФО Курс 1 семестр 1 Курс 1 семестр 2 Курс 2 семестр 1 Курс 2 семестр 2
Контактные часы	9
СРС	963
Итого часов	972
Итого з.е.	27

Содержание разделов программы НИР, распределение бюджета времени практики на их выполнение определяется для каждого магистранта индивидуально, в соответствии с полученными индивидуальными заданиями.

Содержанием практики является выполнение трех индивидуальных заданий.

С учетом Индивидуального плана магистранта на период обучения до начала практики согласовываются и утверждаются научным руководителем магистранта Индивидуальные задания на практику (Приложение 2).

При подготовке индивидуальных заданий можно руководствоваться приведенными ниже типовыми формулировками заданий

Первая часть научно-исследовательской работы магистра осуществляется, как правило, в форме разработки и обсуждения, совместно с научным руководителем, темы выпускной квалификационной работы, плана проведения подготовительных мероприятий для организации теоретической и практической работы в рамках выбранного направления. Обсуждения и выбора методик для обеспечения сбора эмпирических данных на последующих этапах работы над выпускным проектом. Поиска, анализа и систематизации информационных материалов по избранному магистрантом направлению будущей выпускной работы.

В связи с этим, рекомендуется, в рамках части I научно-исследовательской работы магистра поставить и решить следующие задачи:

1. Выбрать научного руководителя и обсудить вопросы по выбору тематики курсовой работы и возможному направлению будущей магистерской диссертации.
2. Определить индивидуальную специфику задания для научно-исследовательской работы вместе с научным руководителем, конкретизировать цели и задачи первой части научно-исследовательской работы.
3. Осуществить поиск, анализ и систематизацию информационных ресурсов и отдельных источников по направлению профессиональных интересов.
4. Подготовить материалы к выступлениям на конференциях или публикации в изданиях разного уровня (тезисы, статьи, аналитические обзоры и т.д.).
5. Подготовить отчет о результатах научно-исследовательской работы магистра.

Вторая часть научно-исследовательской работы магистра, в соответствии с учебным планом, осуществляется перед педагогической практикой.

Ее задачами является формирование готовности проектировать и реализовывать в педагогической практике содержание учебных программ, осуществлять инновационные образовательные технологии.

Она может быть связана с анализом содержания программ учебных курсов по направлению «Управление персоналом», с целью их дальнейшего совершенствования. Задание предполагает разработку рекомендаций по совершенствованию учебно-методических комплексов преподаваемых в вузах учебных дисциплин.

Задание носит индивидуальный характер для каждого магистранта, так как зависит непосредственно от актуальных задач магистранта по теме магистерской диссертации. И может быть связано с совершенствованием магистрантом преподаваемых в рамках направления «Управление персоналом» учебных курсов.

Вторая часть НИР может предполагать:

- работу с литературными источниками с целью расширения или дополнения содержания учебных курсов, связанных со спецификой, разрабатываемой магистрантом темы выпускной квалификационной работы (ВКР);
- разработку или совершенствование программ учебных дисциплин, курсов лекций, содержания семинарских, практических, лабораторных занятий, связанных со спецификой, разрабатываемой магистрантом темы ВКР;

- разработку контрольно-измерительных материалов (например, тестовых заданий) для использования в процессе текущего или итогового контроля, если это связано с тематикой или общей направленностью ВКР;
- самостоятельную разработку или помощь действующим преподавателям в разработке других элементов учебно-методических комплексов для совершенствования образовательного процесса, если это связано с разрабатываемой тематикой или общей направленностью ВКР.

Если тематика ВКР не предполагает возможности учета разработок магистрантов по теме ВКР в совершенствовании учебного процесса, задачами второй части концентрированной НИР могут являться:

- ведение библиографической работы с привлечением современных информационных и коммуникационных технологий;
- рецензирование научных статей;
- описание организации и методов исследования по ВКР
- разработка и апробация диагностирующих материалов;
- план-график работы над диссертацией
- постановка целей и задач диссертационного исследования; определение объекта и предмета исследования; обоснование актуальности выбранной темы;
- подготовка к сбору фактического материала для проведения диссертационного исследования

Часть третья НИР предполагает постановку и решение следующих задач:

- ведение библиографической работы по теме ВКР включая интенсивное использование ресурсов библиотек (в т. ч. электронных);
- сбор фактического материала для проведения диссертационного исследования;
- анализ собранного материала по тематике ВКР;
- публикацию статей по материалам выпускной работы в научных изданиях;
- корректировка целей и задач диссертационного исследования; объекта и предмета исследования; актуальности выбранной темы;
- написание и редактирование отдельных глав текста ВКР
- подготовку отчета о результатах научно-исследовательской работы магистра.

7. Формы отчетности по производственной практике (научно-исследовательской работе).

В качестве основной формы отчетности по практике устанавливается письменный отчет, в котором излагаются результаты проделанной работы

Отчет содержит сведения о конкретно выполненной работе в период практики, результаты выполнения индивидуальных заданий.

Отчет должен включать следующие основные части:

Титульный лист

Оглавление

Введение: цель, место, дата начала и продолжительность практики, перечень основных компетенций, формируемых в ходе практики

Индивидуальное задание 1 (Формулировка, согласованная с научным руководителем)

Индивидуальное задание 2 (Формулировка, согласованная с научным руководителем)

Индивидуальное задание 3 (Формулировка, согласованная с научным руководителем)

Список использованной литературы

Приложения

Отчет может быть иллюстрирован таблицами, графиками, схемами, заполненными бланками, рисунками.

Требования к оформлению отчета:

- титульный лист должен быть оформлен в соответствии с образцом (Приложение 1);
- объем отчета 10-15 страниц печатного текста.
- текст отчета должен быть структурирован, названия разделов и подразделов должны иметь нумерацию с указанием страниц, с которых они начинаются;
- нумерация страниц, таблиц и приложений должна быть сквозной.
- текст отчета набирается в Microsoft Word и печатается на одной стороне стандартного листа бумаги формата А-4: шрифт TimesNewRoman – обычный, размер 14 пт; междустрочный интервал – полуторный; левое, верхнее и нижнее – 2,0 см; правое – 1,0 см; абзац – 1,25.

К отчету прилагается:

оценочный лист (Приложение 3);

8. Образовательные технологии, используемые в процессе производственной практики (научно-исследовательской работы).

При проведении практики используются образовательные технологии в форме консультаций преподавателей–руководителей практики от университета и руководителей практики от организаций, а также в виде самостоятельной работы студентов.

Кроме традиционных образовательных, научно-исследовательских технологий, используемых в процессе практической деятельности, используются анализ и разбор конкретных ситуаций, подготовка на их основе рекомендаций, с включением практикантов в активное взаимодействие всех участвующих в процессе делового общения.

Образовательные технологии при прохождении практики включают в себя: инструктаж по технике безопасности; экскурсия по организации; первичный инструктаж на рабочем месте; наглядно-информационные технологии (материалы выставок, стенды, плакаты, альбомы и др.); организационно-информационные технологии (присутствие на собраниях, совещаниях, «планерках», нарядах и т.п.); вербально-коммуникационные технологии (интервью, беседы с руководителями, специалистами, работниками предприятия (учреждения, жителями населенных пунктов); наставничество (работа в период практики в качестве ученика опытного специалиста); информационно-консультационные технологии (консультации ведущих специалистов); информационно-коммуникационные технологии (информация из Интернет, радио и телевидения; аудио- и видеоматериалы; работу в библиотеке (уточнение содержания учебных и научных проблем, профессиональных и научных терминов, экономических и статистических показателей, изучение содержания государственных стандартов по оформлению отчетов о научно-исследовательской работе и т.п.)

Научно-производственные технологии при прохождении практики включают в себя: инновационные технологии, используемые в организации, изучаемые и анализируемые студентами в ходе практики; эффективные традиционные технологии, используемые в организации, изучаемые и анализируемые студентами в ходе практики; консультации ведущих специалистов по использованию научно-технических достижений.

Научно-исследовательские технологии при прохождении практики включают в себя: определение проблемы, объекта и предмета исследования, постановку исследовательской задачи; разработку инструментария исследования; наблюдения, измерения, фиксация результатов; сбор, обработка, анализ и предварительную систематизацию фактического и литературного материала; использование информационно-аналитических компьютерных программ и технологий; прогноз развития ситуации (функционирования объекта исследования); использование информационно-аналитических и проектных компьютерных программ и технологий; систематизация фактического и

литературного материала; обобщение полученных результатов; формулирование выводов и предложений по общей части программы практики; экспертизу результатов практики (предоставление материалов дневника и отчета о практике; оформление отчета о практике).

9. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов при выполнении научно-исследовательской работы

Учебно-методическим обеспечением самостоятельной работы студентов при выполнении НИР являются:

1. учебная литература;
2. нормативные документы, регламентирующие прохождение НИР;
3. методические разработки для студентов, определяющие порядок прохождения и содержание НИР

Для самостоятельной работы представляется аудитория с компьютером и доступом в Интернет, к электронной библиотеке вуза и к информационно-справочным системам.

10. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся при прохождении производственной практики (научно-исследовательской работы)

Оценка отчета производится научным руководителем обучающегося по критериям:

- Полнота представленного материала в соответствии с индивидуальным заданием;
- Своевременность представления отчёта,
- Качество оформления отчета (соответствие предъявляемым к оформлению требованиям)

Шкала оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценки отчета
	Зачет с оценкой
«Отлично»	Содержание и оформление отчета по НИР полностью соответствуют предъявляемым требованиям. Индивидуальные задания выполнены. В ходе текущего и промежуточного контроля магистрант обнаруживает всестороннее и глубокое знание учебного материала, выражающееся в своевременном и качественном выполнении всех индивидуальных заданий, точном раскрытии поставленных вопросов. Отчет представлен в установленные сроки
«Хорошо»	Основные требования к прохождению практики выполнены, однако имеются несущественные замечания по содержанию и оформлению отчета по практике. Запланированные индивидуальные задания выполнены. В ходе текущего и промежуточного контроля магистрант обнаруживает знание учебного материала, однако есть отдельные замечания по качеству выполнения индивидуальных заданий. Отчет представлен в установленные сроки
«Удовлетворительно»	Основные требования к прохождению практики выполнены, однако имеются существенные замечания по содержанию и оформлению отчета по практике. Индивидуальные задания выполнены. В ходе текущего и промежуточного контроля магистрант обнаруживает отдельные пробелы в знаниях учебного материала, неточно раскрывая индивидуальные задания. Сроки сдачи отчета не соблюдены
«Неудовлетворительно»	Небрежное оформление отчета по практике или отчет по практике не представлен или представлен несвоевременно. В отчете освещены не все индивидуальные задания. В ходе текущего и промежуточного контроля магистрант обнаруживает существенные пробелы в знаниях. Индивидуальные задания не раскрыты, либо их содержание не соответствует сути задания. Сроки сдачи отчета не соблюдены.

Оценку уровня сформированности компетенций обучающегося проводит руководитель

практики от кафедры управления персоналом на основании текущего контроля прохождения НИР, а также итогового собеседования по результатам НИР. Критерии оценки компетенций:

п.п.	Код компетенции	Содержание компетенции (или её части)	Основные признаки уровня (дескрипторные характеристики)
ПОРОГОВЫЙ УРОВЕНЬ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ			
2.	ОК 1	способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Знать некоторые методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами Знать некоторые законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности Уметь использовать базовые методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами Уметь использовать некоторые законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности Владеть базовыми навыками использования основных методов анализа, применяемых в управлении трудовыми ресурсами Владеть навыками использования, основных законов социальных и экономических наук в профессиональной деятельности
2.	ОПК 1	готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Знать базовые правила устной и письменной коммуникации на русском и иностранном языках Уметь использовать базовые правила устной коммуникации и письменной коммуникации на русском и иностранном языках для решения задач межличностного общения Владеть базовыми навыками устной и письменной коммуникации на русском языке для эффективной профессиональной коммуникации
3.	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 некоторые механизмы оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций Уметь разрабатывать и применять некоторые современные методы и технологии определения социально-экономической эффективности управления персоналом Владеть базовыми навыками организации анализа социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом
4.	ОПК-9	способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Знать некоторые актуальные проблемы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации Уметь оценивать некоторые воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации Владеть базовыми методами стратегического планирования формирования и развития человеческих ресурсов

5	ОПК-11	умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Знать некоторые правила составления научных отчетов, обзоров, публикаций
			Уметь в основном выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом
			Владеть базовыми навыками подготовки обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом
6	ПК -11	умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	Знать базовую методологию системного анализа
			Уметь решать отдельные системные задачи и проблемы управления персоналом
			Владеть базовыми навыками организации деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации
7	ПК-12	владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности	Знать отдельные особенности и актуальные проблемы диагностики организационного развития
			Уметь использовать некоторые формы и методы диагностики организационного развития в своей профессиональной деятельности
			Владеть отдельными методами формирования и внедрения диагностической работы в организации
8	ПК-13	знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Знать некоторые современные методы оценки эффективности системы найма и адаптации в организации
			Уметь организовать отдельные элементы системы найма и адаптации персонала в организации
			Владеть базовыми навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
9	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 некоторые современные подходы к организации диагностики и мониторинга состояния процессов и результатов управления персоналом в организации
			Уметь в основном формулировать цели и задачи научных исследований в соответствии с тенденциями и перспективами развития в сфере управления персоналом.
			Владеть базовыми навыками применения количественных и качественных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом. Владеть базовыми методами организации научного исследования, работы с коллективом и партнерами-соисполнителями, навыками планирования, организации и проведения научно-исследовательских работ
10.	ПК-23	умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	Знать отдельные инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации.
			Уметь в основном использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала

			Владеть базовыми современными технологиями оценки деятельности службы управления персоналом
БАЗОВЫЙ УРОВЕНЬ С ФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ			
3.	ОК 1	способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Знать основные методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами Знать основные законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности Уметь использовать основные методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами Уметь использовать, основные законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности Владеть навыками использования основных методов анализа, применяемых в управлении трудовыми ресурсами Владеть навыками использования, основных законов социальных и экономических наук в профессиональной деятельности
2	ОПК 1	готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Знать базовые правила устной и письменной коммуникации на русском и иностранном языках Уметь использовать базовые правила устной коммуникации и письменной коммуникации на русском и иностранном языках для решения задач межличностного общения Владеть навыками устной и письменной коммуникации на русском языке для эффективной профессиональной коммуникации
3	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
4	ОПК-9	способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Знать актуальные проблемы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации Уметь оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации Владеть методами стратегического планирования формирования и развития человеческих ресурсов
5	ОПК-11	умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Знать правила составления научных отчетов, обзоров, публикаций Уметь выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом

			Владеть навыками подготовки обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом
6	ПК -11	умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	Знать методологию системного анализа Уметь решать системные задачи и проблемы управления персоналом Владеть навыками организации деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации
7	ПК-12	владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности	Знать особенности и актуальные проблемы диагностики организационного развития Уметь использовать формы и методы диагностики организационного развития в своей профессиональной деятельности Владеть методами формирования и внедрения диагностической работы в организации
8	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
9	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
10.	ПК-23	умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	Знать инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации. Знать основные характеристики аудита по основным направлениям аудита управления персонала Уметь использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала Владеть современными технологиями оценки деятельности службы управления персоналом
ПОВЫШЕННЫЙ УРОВЕНЬ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕНЦИЙ			

4.	ОК 1	способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Знать в полном объеме основные методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами Знать в полном объеме основные законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности
			Уметь самостоятельно использовать основные методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами Уметь самостоятельно использовать, основные законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности
			Владеть самостоятельно навыками использования основных методов анализа, применяемых в управлении трудовыми ресурсами Владеть самостоятельно навыками использования, основных законов социальных и экономических наук в профессиональной деятельности
2	ОПК 1	готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Знать в полном объеме базовые правила устной и письменной коммуникации на русском и иностранном языках
			Уметь самостоятельно использовать базовые правила устной коммуникации и письменной коммуникации на русском и иностранном языках для решения задач межличностного общения
			Владеть самостоятельно навыками устной и письменной коммуникации на русском языке для эффективной профессиональной коммуникации
3	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 в полном объеме механизмы оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций
			Уметь самостоятельно разрабатывать и применять современные методы и технологии определения социально-экономической эффективности управления персоналом
			Владеть самостоятельно навыками организации анализа социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом
4	ОПК-9	способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Знать в полном объеме актуальные проблемы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации
			Уметь самостоятельно оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации
			Владеть самостоятельно методами стратегического планирования формирования и развития человеческих ресурсов
5	ОПК-11	умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Знать уверенно и в полном объеме правила составления научных отчетов, обзоров, публикаций

			Уметь самостоятельно выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом Владеть самостоятельно навыками подготовки обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом
6	ПК -11	умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	Знать уверенно и в полном объеме методологию системного анализа Уметь самостоятельно решать системные задачи и проблемы управления персоналом Владеть самостоятельно навыками организации деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации
7	ПК-12	владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности	Знать уверенно и в полном объеме особенности и актуальные проблемы диагностики организационного развития Уметь самостоятельно использовать формы и методы диагностики организационного развития в своей профессиональной деятельности Владеть самостоятельно методами формирования и внедрения диагностической работы в организации
8	ПК-13	знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Знать уверенно и в полном объеме современные методы оценки эффективности системы найма и адаптации в организации Уметь самостоятельно организовать эффективную систему найма и адаптации персонала в организации Владеть самостоятельно навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
9	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 уверенно и в полном объеме современные подходы к организации диагностики и мониторинга состояния процессов и результатов управления персоналом в организации Уметь самостоятельно 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 самостоятельно строить организационно-экономические модели Владеть самостоятельно навыками применения количественных и качественных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом. Владеть самостоятельно методами организации научного исследования, работы с коллективом и партнерами-соисполнителями, навыками планирования, организации и проведения научно-исследовательских работ

0.	ПК-23	умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	Знать уверенно и в полном объеме инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации. Знать основные характеристики аудита по основным направлениям аудита управления персонала Уметь самостоятельно использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала Владеть самостоятельно современными технологиями оценки деятельности службы управления персоналом
----	-------	---	--

Текущий контроль прохождения НИР предполагает контроль процесса выполнения индивидуальных заданий, правильности формирования компетенций.

Итоговый контроль предполагает:

проведение по окончании практики проверки документов (отчет о выполнении индивидуальных заданий, аттестационный лист, заверенный подписью и печатью),
проведение итогового собеседования.

Форма отчетности – зачет с оценкой.

11. Учебно-методическое и информационное обеспечение производственной практики (научно-исследовательской работы).

а) 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>.

б) дополнительная литература:

1. Архипова, Н.И. Современные проблемы управления персоналом [Текст] : монография / Н. И. Архипова, С. В. Назайкинский, О. Л. Седова ; Рос. гос. гуманитар. ун-т. - Москва : Проспект, 2018. - 160 с. : ил. - Библиогр. в конце гл. - ISBN 978-5-392-25763-8 : (1).
2. Маслов, В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации [Электронный ресурс] : учебные пособия / В. И. Маслов. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 156 с. - <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456086>.

в) периодические издания.

1. Журнал "Управление персоналом"[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>.
2. Журнал «Кадровик» (panor.ru/journals/kadrovik/).
3. Журнал «Человек и труд» (chelt.ru).
4. Журнал «Работа с персоналом» (<http://www.hr-journal.ru/>).
5. Журнал «Вестник государственного социального страхования»
"[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.vgss.ru.

12. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для выполнения НИР.

- Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)
- Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>
- База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru/>
- База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН <http://www2.viniti.ru/>
- Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» <https://uisrussia.msu.ru/>
- База данных рефератов и цитирования Scopus <http://www.scopus.com/>;
- Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) <http://uisrussia.msu.ru/>;
- Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>
- База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ <https://rosmintrud.ru/opendata>
- HR-портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hr-portal.ru
- Портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hrm.ru.
- Интернет-портал <http://www.hrmaximum.ru>
- HeadHunter <http://www.hh.ru>
- Журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru>
- Журнал «Управление персоналом» <http://www.top-personal.ru>

13. Перечень информационных технологий, используемых при выполнении НИР, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

В процессе организации производственной практики (научно-исследовательской работы) применяются современные информационные технологии:

1) мультимедийные технологии, для чего ознакомительные лекции и инструктаж студентов во время практики проводятся в помещениях, оборудованных экраном, видеопроектором, персональными компьютерами.

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

При прохождении практики студент может использовать имеющиеся на кафедре «Управления персоналом и организационной психологии» программное обеспечение и Интернет-ресурсы.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

- Microsoft Windows 8, 10
- Microsoft Office Professional Plus

14. Методические указания для обучающихся по выполнению научно-исследовательской работы

Перед началом производственной практик (научно-исследовательской работы) :

Руководитель практики:

составляет рабочий график (план) проведения практики;

участвует в распределении обучающихся по рабочим местам и видам работ в организации;

осуществляет контроль за соблюдением сроков проведения практики и соответствием ее содержания требованиям, установленным ООП ВО;

собирает подготовленные отчеты

оценивает уровень сформированности компетенций, предусмотренных ФГОС, в период прохождения практики

Научный руководитель:

формулирует индивидуальные задания для обучающихся, выполняемые в период практики;

оказывает методическую помощь обучающимся при выполнении ими индивидуальных заданий и подготовки отчета;

оценивает результаты прохождения практики обучающимися

Студенты, направляемые на практику, обязаны:

детально ознакомиться с рабочей программой НИР;

до начала НИР обсудить и согласовать с научным руководителем индивидуальные задания;

выполнять указания руководителя практики, нести ответственность за выполняемую работу;

проявлять инициативу и максимально использовать свои знания, умения и навыки при выполнении НИР;

в установленные сроки выполнить полученные индивидуальные задания практики, своевременно подготовить и сдать отчет о практике.

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

15. Материально-техническое обеспечение НИР.

Для полноценного прохождения практики в распоряжение студентов предоставляется необходимое для выполнения индивидуального задания по практике оборудование, и материалы.

№	Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Лекционная аудитория	Аудитория, оборудованная производственной (педагогической) мебелью, с возможной установкой дополнительного оборудования (ноутбук, проектор)
2.	Учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций	Аудитория, оборудованная производственной (педагогической) мебелью,
3.	Аудитория для самостоятельной работы	Аудитория для самостоятельной работы, оборудованная производственной (педагогической) мебелью и компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза
4.	Аудитория для проведения защиты отчета по практике	Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии
Кафедра управления персоналом и организационной психологии

ОТЧЕТ

**ОТЧЕТ О ПРОХОЖДЕНИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ
(НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ)**

студентом-магистрантом ____ курса факультета управления и психологии,
обучающимся по программе «Управление кадровым потенциалом организации» очной
формы обучения

Выполнил
Ф.И.О. студента

Руководитель практики от кафедры управления персоналом и организационной
психологии
ученое звание, должность, *Ф.И.О*

Научный руководитель
ученое звание, должность, *Ф.И.О*

Краснодар 2019г.

ФГБОУ ВО «КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет управления и психологии
Кафедра управления персоналом и организационной психологии

**ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ, ВЫПОЛНЯЕМОЕ В ПЕРИОД
ПРОВЕДЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ
(НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ)**

Магистрант _____
(фамилия, имя, отчество полностью)

Направление подготовки (специальности) 38.04.03 Управление персоналом

Место прохождения практики _____

Срок прохождения практики с _____ по _____ 201_____ г

Цель практики – решение конкретных задач выпускной квалификационной работы в соответствии с выбранной темой на основе применения теоретических знаний, полученных в период обучения в университете, и практических навыков, приобретенных за время прохождения предыдущих видов практики.

Индивидуальное задание направлено на формирование компетенций:

ОК 1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

ОПК 1 готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности

ОПК-8 владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умение использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем

ОПК-9 способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации

ОПК-11 умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом

ПК -11 умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели

ПК-12 владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умение использовать их в своей профессиональной деятельности

ПК-13 знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала

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

ПК-23 умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

Содержание индивидуального задания:

Индивидуальное задание 1 (Формулировка, согласованная с научным руководителем)

Индивидуальное задание 2 (Формулировка, согласованная с научным руководителем)

Индивидуальное задание 3(Формулировка, согласованная с научным руководителем)

План-график выполнения работ:

	Этапы работы (виды деятельности) при прохождении практики	Сроки	Отметка руководителя практики от университета о выполнении (подпись)

Ознакомлен _____
подпись магистранта *расшифровка подписи*

«____» _____ 20__ г.

Руководитель практики от университета

подпись *расшифровка подписи*

«____» _____ 20__ г.

Научный руководитель

подпись *расшифровка подписи*

«____» _____ 20__ г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результатов прохождения производственной практики
(научно-исследовательской работы)
по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом

Фамилия И.О магистранта _____

	ОБЩАЯ ОЦЕНКА (отмечается руководителем практики на основании рекомендаций научного руководителя)	Оценка			
		5	4	3	2
1.	Полнота представленного материала в соответствии с индивидуальным заданием				
2.	Своевременность представления отчёта				
3.	Качество оформления отчета (соответствие предъявляемым к оформлению требованиям)				

Руководитель практики _____
(подпись) (расшифровка подписи)

№	СФОРМИРОВАННЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ НИР КОМПЕТЕНЦИИ (отмечается руководителем практики от университета)	Оценка			
		5	4	3	2
1.	ОК 1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу				
2.	ОПК 1 готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности				
3.	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				
4.	ОПК-9 способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации				
5.	ОПК-11 умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом				
6.	ПК -11 умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	с			
7.	ПК-12 владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности				
8.	ПК-13 знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала				
9.	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				
10.	ПК-23 умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации				

Руководитель практики _____
(подпись) (расшифровка подписи)