

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ))



Рабочая программа практики,
как компонент образовательной программы
специализированного высшего образования
по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Производственная практика

Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом

Форма обучения: Очно-заочная

Рабочая программа практики в виде электронного
документа выгружена из единой корпоративной
информационной системы управления университетом и
соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья Анатольевич
Дата: 08.06.2026

1. Общие сведения о практике.

Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) проводится для осуществления профессиональной деятельности по направленности (профилю) образовательной программы, а также формирования универсальных компетенций, обучающихся в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Задачами научно-исследовательской работы являются:

- приобретение практических профессиональных навыков и компетенций, опыта самостоятельной профессиональной деятельности;
 - знакомство с организационно-управленческой структурой и технологией операционной и управленческой деятельностью организации ;
 - анализ текущего состояния, ресурсов и возможностей функционирования организации, определение направлений её инновационного развития;
 - приобретение практических навыков работы с информацией и персоналом организации;
- умение давать оценку и предлагать экономически обоснованные решения, направленные на повышение эффективности работы предприятия (учреждения, организации);
- сбор, обработка, анализ и систематизация материалов для подготовки отчета по практике и выпускной квалификационной работы.
 - составление отчета о прохождении практики с формированием выводов об эффективности деятельности организации.

2. Способ проведения практики:

стационарная и (или) выездная

3. Форма проведения практики.

Практика проводится в форме практической подготовки.

При проведении практики практическая подготовка организуется путем непосредственного выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

4. Организация практики.

Практика может быть организована:

- непосредственно в РУТ (МИИТ), в том числе в структурном подразделении РУТ (МИИТ);

- в организации, осуществляющей деятельность по профилю образовательной программы (далее - профильная организация), в том числе в структурном подразделении профильной организации, на основании договора, заключаемого между РУТ (МИИТ) и профильной организацией.

5. Планируемые результаты обучения при прохождении практики.

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения при прохождении практики:

ПК-3 - Способен применять методы HR-аналитики и цифровые технологии для прогнозирования потребности в персонале, исследования рынка труда, бюджетирования расходов на персонал и принятия обоснованных управленческих решений на основе данных (data-driven HR);

ПК-5 - Способен осуществлять научно-исследовательскую деятельность в области стратегического управления персоналом, анализировать современные HR-тренды и оценивать эффективность применяемых технологий управления человеческими ресурсами для разработки инновационных решений.

Обучение при прохождении практики предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

Знать: - основные методы HR-аналитики (описательная, предиктивная, сценарная) и их применение к прогнозированию потребности в персонале, источники и структуру HR-данных (штат, текучесть, производительность, ФОТ, обучение) в увязке со стратегией и финансовыми ограничениями, базовые цифровые инструменты и требования к качеству данных для принятия управленческих решений.

- современные теории и модели стратегического управления персоналом и их эмпирическую базу, ключевые HR-тренды (цифровизация HR, гибридный формат работы, новые формы занятости) и подходы к оценке эффективности HR-технологий, основные методы научных исследований в HR (качественные и количественные, дизайн исследования, валидность, надёжность).

Уметь: - собирать и очищать HR-данные из разных систем и превращать их в аналитические показатели, строить простые модели прогнозирования потребности в персонале, формулировать управленческие выводы и рекомендации по персоналу на основе данных, а не только экспертных оценок; - формулировать научные проблемы и исследовательские вопросы в области

стратегического управления персоналом, подбирать и применять методики сбора и анализа данных (опросы, интервью, анализ массивов HR-данных, сравнительные кейсы) для проверки HR-гипотез, критически анализировать и обобщать научные публикации и практический опыт, выявляя ограничения и направления для инноваций в HR.

Владеть: - практическими навыками работы с цифровыми инструментами (таблицы, базовые BI-панели) для анализа HR-показателей, навыком представления результатов HR-аналитики, сопоставлять решения по персоналу с производственными и финансовыми KPI организации; - - навыками планирования и проведения научно-исследовательских проектов, оценки эффективности HR-технологий и программ (по KPI, ROI, влиянию на стратегические цели) и разработки на этой основе инновационных HR-решений.

6. Объем практики.

Объем практики составляет 9 зачетных единиц (324 академических часов).

7. Содержание практики.

Обучающиеся в период прохождения практики выполняют индивидуальные задания руководителя практики.

№ п/п	Краткое содержание
1	Подготовительный - посещение организационно-ознакомительной лекции; - получение и усвоение индивидуального задания по практике; - усвоение обязанностей, правил поведения, режима прохождения практики и функциональных обязанностей.
2	Основной - выполнение задания; - поиск информации по обозначенной проблематике; - систематизация фактического, аналитического материала; - вдумчивый анализ найденного материала (литературного, статистического, нормативно-правового и иного).
3	Аналитический и отчетный - обработка и анализ полученной информации; - подготовка и формирование отчета по практике; - представление отчета по практике; - осуществление защиты отчета по практике; - получение зачета с оценкой.

8. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при прохождении практики.

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/582834 (дата обращения: 08.06.2026).
2	Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 349 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15248-7.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583309 (дата обращения: 08.06.2026).

9. Форма промежуточной аттестации: Дифференцированный зачет в 4 семестре

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

доцент, к.н. кафедры «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Е.В. Соловьева

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической комиссии

М.В. Ишханян