

**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**

#### **Практика по профилю профессиональной деятельности**

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом

Форма обучения: Очная

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: 24.06.2026

## 1. Общие сведения о практике.

Целями профессиональной практики является формирование:

- способность осуществлять поиск, критический анализ информации, применять системный подход для решения поставленных задач;
- овладение различными формами и методами профессиональной деятельности.

Задачами профессиональной практики являются:

- закрепление и углубление теоретических знаний по управлению персоналом, функциональным сферам управления в организации;
- приобретение практических профессиональных навыков и компетенций, опыта самостоятельной профессиональной деятельности;
- знакомство с общими принципами организации, структурой управления и организацией взаимодействия в компании; анализ внешней и внутренней среды компании;
- сбор информации о среде, состоянии и экономико-управленческих проблемах организации;
- приобретение практических навыков работы с информацией и персоналом организации в сфере профессиональной деятельности;
- приобретение навыков формирования проектов управленческих решений по изучаемым направлениям профессиональной деятельности в организации на основе выполненного анализа собранных данных и известных теоретических подходов и методов управления;
- формирование выводов по результатам выполненной работы и составление отчета о прохождении практики.

## 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-1** - Способен разрабатывать и реализовывать стратегию управления человеческим капиталом транспортной компании, интегрируя её с общей бизнес-стратегией и стратегией устойчивого развития, с учетом трансформации организационной структуры и корпоративной культуры;

**ПК-2** - Способен проектировать и внедрять комплексные системы управления эффективностью персонала, включая современные технологии подбора, оценки, обучения и развития, а также системы совокупного вознаграждения, ориентированные на повышение производительности труда в транспортных компаниях;

**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-4** - Способен управлять проектами в сфере развития человеческого капитала и социального развития персонала, обеспечивая эффективные кросс-культурные коммуникации, соблюдение нормативно-правовых требований и развитие личного бренда HR-лидера;

**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:** - Методологию интеграции стратегии управления человеческим капиталом с бизнес-стратегией и стратегией устойчивого развития транспортной компании;

- Современные технологии подбора, оценки, обучения и развития персонала, а также модели совокупного вознаграждения, ориентированные на повышение производительности труда в транспортных компаниях;
- Методы HR-аналитики и цифровые инструменты (прогнозные модели, геоаналитика, большие данные) для исследования рынка труда транспортной отрасли и прогнозирования потребности в персонале;
- Нормативно-правовую базу и инструменты управления проектами в области развития человеческого капитала и социального развития персонала, принципы кросс-культурных коммуникаций;
- Современные HR-тренды и методы научного исследования в области управления персоналом транспортной отрасли.

**Уметь:** - Разрабатывать и обосновывать стратегические решения по управлению человеческим капиталом, обеспечивая их согласованность с целями устойчивого развития и цифровой трансформацией транспортной отрасли;

- Проектировать и внедрять комплексные системы управления эффективностью персонала (KPI, грейдирование, бонусные схемы) для различных категорий работников транспорта;
- Применять дашборды, скоринговые модели и системы бюджетирования для расчёта расходов на персонал и принятия управленческих решений на основе данных;
- Разрабатывать и реализовывать социальные программы с учётом отраслевой специфики и соблюдением трудового законодательства, управлять проектами в сфере HR;
- Проводить анализ эффективности применяемых технологий управления человеческими ресурсами и формулировать инновационные предложения по их совершенствованию.

**Владеть:** - Инструментами стратегического планирования человеческого капитала для адаптации кадровой стратегии к изменениям внешней среды;

- Методами оценки эффективности внедряемых HR-технологий и их корректировки на основе данных;
- Технологиями построения цифровых моделей рынка труда транспортной сферы, включая сбор, обработку и интерпретацию данных для оптимизации затрат на персонал;
- Методами проектного управления и технологиями построения личного бренда;
- Методиками оценки социально-экономической эффективности HR-

технологий и подготовки аналитических отчетов для руководства транспортной компании.

#### 6. Объем практики.

Объем практики составляет 6 зачетных единиц (216 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. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/582694">https://urait.ru/bcode/582694</a> (дата обращения: 08.06.2026).

2	Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 523 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16597-5.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/586323">https://urait.ru/bcode/586323</a> (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, доцент, к.н. кафедры  
«Экономика труда и управление  
человеческими ресурсами»

А.Б. Вешкурова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической  
комиссии

М.В. Ишханян