

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: 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: 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 отчётов 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: https://urait.ru/bcode/582694 (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: https://urait.ru/bcode/586323 (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
Председатель учебно-методической
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян