

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



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

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ**

**Производственная практика**

**Преддипломная практика**

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Кадровое консультирование

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: 84716  
Подписал: заведующий кафедрой Письменная Анна  
Борисовна  
Дата: 01.06.2022

## 1. Общие сведения о практике.

Производственная преддипломная практика является обязательным разделом образовательной программы магистратуры включает в себя следующие виды деятельности: информационно-аналитическая, организационно-управленческая и представляет собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на профессионально-практическую подготовку обучающихся. Этот вид производственной практики ориентирован на развитие навыков самостоятельной научно-исследовательской работы, разработку и апробацию на практике оригинальных научных предложений и идей, используемых при подготовке магистерской диссертации.

Цель практики -приобретение практических навыков стратегического управления персоналом организации, исходя из выявленных в процессе консультирования проблем системы управления персоналом организации, и использования современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач по теме выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

Основными задачами преддипломной практики как основной составляющей профессиональной подготовки магистра являются:

- системное творческое применение теоретических знаний фундаментальных основ и современных достижений соответствующей научной отрасли, приобретенных в процессе освоения образовательной программы;
- проведение консалтинга проблем профильной организации связанных с управлением персоналом и формулирование научных рабочих гипотез для написания выпускной квалификационной работы;
- разработка детального плана выпускной квалификационной работы;
- разработка программы научных исследований в сфере управления персоналом и организация их выполнения;
- разработка стратегических решений деятельности службы управления персоналом, позволяющих повысить ее эффективность.
- применение современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач в области управления персоналом;
- обеспечение готовности к профессиональному самосовершенствованию, развитию инновационного мышления и творческого потенциала, профессионального мастерства с учетом разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия;

Направление научного исследования обучающегося и проблем консультирования организации определяется в соответствии с магистерской программой и темой магистерской диссертации.

## 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:

**ОПК-5** - Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач;

**ПК-1** - Способен консультировать по процессам управления персоналом;

**ПК-5** - Способен осуществлять стратегическое управление персоналом;

**УК-5** - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

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

**Владеть:** - Опытом применения современных информационных технологий и программных средств при решении задач системы управления персоналом.

- Опытом участия в консультационных процессах управления персоналом; теорией и практикой стратегического управления персоналом;

- Опытом участия в разработке стратегии управления персоналом профильной организации.

- Простейшими методами адекватного восприятия межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах;

- Навыками общения в мире культурного многообразия с использованием этических норм поведения.

**Знать:** -Закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур в этическом и философском контексте.

-Стратегии управления персоналом.

-Основы управленческого консультирования; кадровый консалтинг и аудит; принципы выбора метода диагностики проблемы.

-Современные информационные технологии и программные средства для решения задач системы управления персоналом.

**Уметь:** -Обосновывать и выбирать необходимые современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач;

-Разрабатывать этапы консультирования;

Выдвигать гипотезу исследования;

Обосновывать и предлагать методы исследования проблем системы управления персоналом.

Предлагать пути решения проблем системы управления персоналом.

-Разрабатывать эффективные стратегии управление персоналом профильной организации.

-Понимать и воспринимать разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.

#### 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 этап Знакомство с организацией-местом прохождения практики. Определение и формулировка задач и принципов построения научно-исследовательской работы в организации. Планирование работы с руководителем практики в рамках выбранного направления выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). Определение проекта, в работе которого будет принимать участие обучающийся. Распределение полномочий и обязанностей, связанных с командной работой во время прохождения практики.
2	Основной этап Формулирование цели, задач, объекта и предмета исследования. Обоснование актуальности работы и степени новизны. Определение основных понятий исследования, структурирование (определение логики работы) теоретической части исследования. Определение задач управленческого консалтинга по теме выпускной квалификационной работы. Диагностика проблем управления персоналом в данном подразделении. Составление программы научного исследования. Выдвижение гипотез исследования. Поиск, систематизация, анализ статистической и иной информации. Использование современных информационных технологий и программных средств для кадрового консалтинга и аудита. Подготовка практической части выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

№ п/п	Краткое содержание
3	Заключительный этап Разработка стратегических решений для устранения выявленных проблем организации в области управления персоналом; Выработка стратегии действий на основе применения экономической теории в управлении персоналом. Описание полученных результатов в соответствующей главе выпускной квалификационной работы. Подготовка и корректировка окончательного текста выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). Подготовка выступления на кафедре с научным докладом (подготовка реферата, презентационных материалов). Подготовка отчетной документации по итогам прохождения преддипломной практики.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Стратегическое управление персоналом : учебник Тебекин А.В. Учебник КноРус , 2020	<a href="https://book.ru/book/">https://book.ru/book/</a>
2	Кадровый консалтинг : учебное пособие Пуляева В.Н. Учебное пособие Русайнс , 2021	<a href="https://book.ru/book/93942">https://book.ru/book/93942</a>
3	Управление эффективностью деятельности организации : учебник для вузов Пурлик В.М. Учебник Юрайт , 2021	<a href="https://urait.ru">https://urait.ru</a>
4	Управление операционной и стратегической эффективностью бизнеса : монография Пурлик В.М. Монография Юрайт , 2021	<a href="https://urait.ru">https://urait.ru</a>
5	Магистерская диссертация: методы и организация исследований, оформление и защита : учебное пособие Беляев А.В., Бутакова М.М., Беляев В.И., Беляева М.А., Игнатьева Д.В., Лобова С.В., Мамченко О.П., Соколова О.Н КноРус , 2021	<a href="https://book.ru/book/940460">https://book.ru/book/940460</a>

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  
«Управление производством и  
кадровое обеспечение транспортного  
комплекса»

Ярковская Татьяна  
Витальевна

Лист согласования

Заведующий кафедрой УПиКОТК  
Председатель учебно-методической  
комиссии

А.Б. Письменная

С.В. Володин