

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



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

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Производственная практика

Преддипломная практика

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом на транспорте

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: 08.06.2026

1. Общие сведения о практике.

Преддипломная практика 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.

Целями преддипломной практики являются:

- приобретение способностей осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, способностей применять системный подход для решения поставленных задач;
- приобретение способностей определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений
- приобретение способностей управлять человеческими ресурсами железнодорожной отрасли.

Задачами преддипломной практики являются:

- закрепление теоретических и практических знаний, полученных в процессе обучения;
- приобретение практических профессиональных навыков и компетенций, опыта самостоятельной профессиональной деятельности;
- изучение опыта организации инновационной, производственной, экономической деятельности на предприятии, особенностей и направлений совершенствования структуры управления персоналом в современных условиях хозяйствования;
- выполнение индивидуального задания по практике, представляющего собой самостоятельное исследование в рамках избранной темы выпускной квалификационной работы;
- сбор, обобщение, анализ и систематизация материалов, необходимые для написания отчета по практике и выпускной квалификационной работы.

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-1 - Способен применять знания в области экономики и управления для решения типовых профессиональных задач;

ОПК-2 - Способен понимать устройство и историю развития транспортной системы;

ОПК-3 - Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач с использованием современного инструментария;

ОПК-4 - Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач;

ПК-1 - Способен разрабатывать и реализовывать кадровые процедуры, документы и локальные нормативные акты в организации в соответствии с трудовым законодательством, кадровой политикой и стратегией управления персоналом;

ПК-2 - Способен применять современные технологии работы с персоналом (подбор, адаптация, наставничество, оценка, мотивация) для обеспечения организации квалифицированными кадрами, повышения эффективности их трудовой деятельности и оптимизации организационного поведения;

ПК-3 - Способен анализировать организационную структуру и трудовые процессы, проектировать рабочие места, применять методы организации и нормирования труда для роста производительности;

ПК-4 - Способен применять инструменты HR-аналитики и цифровые технологии для мониторинга, оценки эффективности системы управления персоналом и принятия обоснованных управленческих решений на основе данных;

ПК-5 - Способен формировать и развивать корпоративную культуру, бренд работодателя и систему управления талантами, а также применять психолого-социологические методы диагностики организационного климата и медиации трудовых конфликтов;

ПК-6 - Способен реализовывать отраслевую стратегию управления персоналом на транспорте, обеспечивая кадровую безопасность, проектирование отраслевых систем оплаты труда, организацию профориентационной работы и обучения с учетом специфики транспортной сферы;

УК-10 - Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им;

УК-11 - Способен понимать роль России в современном мире, формировать национальную идентичность и патриотизм.

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

Знать:

- экономические законы и механизмы их проявления в различных областях жизнедеятельности, включая транспортную сферу;
- устройство, этапы исторического развития и современное состояние транспортной системы России;
- методы сбора, обработки и анализа данных (включая статистические и эконометрические) для решения профессиональных задач;
- современные информационные технологии и программные средства, применяемые в управлении персоналом и экономике;
- трудовое законодательство РФ, основы кадрового делопроизводства и требования к локальным нормативным актам организации;
- технологии работы с персоналом: подбор, адаптация, наставничество, оценка, мотивация;
- методы организации и нормирования труда, принципы проектирования рабочих мест и организационной структуры;
- инструменты HR-аналитики и цифровые платформы для мониторинга эффективности системы управления персоналом;

- психолого-социологические методы диагностики организационного климата и медиации конфликтов, основы управления талантами и корпоративной культурой;
- отраслевую стратегию управления персоналом на транспорте, системы оплаты труда, кадровую безопасность и профориентацию;
- сущность коррупционного поведения, экстремизма и терроризма, их взаимосвязь с социальными и экономическими условиями, а также способы противодействия;
- роль России в современном мире, основы формирования национальной идентичности и патриотизма.

Уметь:

- применять знания экономических законов для анализа типовых ситуаций в управлении персоналом;
- оценивать влияние исторического развития транспортной системы на современные кадровые процессы;
- осуществлять сбор, обработку и анализ данных с использованием современного инструментария (Excel, SPSS, BI-системы);
- использовать современные информационные технологии и программные средства (1С: ЗУП, СЭД, HRM-системы) для решения профессиональных задач;
- разрабатывать кадровые документы и локальные нормативные акты в соответствии с ТК РФ и стратегией управления персоналом;
- применять технологии подбора, адаптации, наставничества, оценки и мотивации персонала;
- анализировать организационную структуру и трудовые процессы, применять методы нормирования труда;
- использовать инструменты HR-аналитики для оценки эффективности системы управления персоналом и принятия решений;
- диагностировать организационный климат, участвовать в медиации трудовых конфликтов и формировать корпоративную культуру;
- реализовывать отраслевую стратегию управления персоналом на транспорте, проектировать системы оплаты труда и обеспечивать кадровую безопасность;
- формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма и коррупции, применять меры противодействия им;
- понимать роль России в современном мире и транслировать ценности патриотизма и национальной идентичности в профессиональной среде.

Владеть:

- навыками применения экономических законов для решения типовых профессиональных задач в области управления персоналом;

- навыками анализа транспортной системы как фактора, влияющего на кадровые процессы;
- навыками сбора, обработки и анализа данных для обоснования управленческих решений в HR;
- навыками работы с современными информационными технологиями и программными средствами (включая базы данных, облачные сервисы, BI);
- навыками разработки и внедрения кадровых процедур, локальных нормативных актов и кадровой документации;
- навыками применения технологий подбора, адаптации, оценки, наставничества и мотивации персонала;
- навыками проектирования рабочих мест, нормирования труда и оптимизации организационной структуры;
- навыками использования HR-аналитики и цифровых инструментов для мониторинга и оценки эффективности HR-процессов;
- навыками диагностики организационного климата, медиации конфликтов и развития корпоративной культуры;
- навыками реализации отраслевой кадровой стратегии на транспорте, включая проектирование оплаты труда и кадровую безопасность;
- навыками противодействия коррупционному поведению, экстремизму и терроризму в профессиональной деятельности;
- навыками аргументации роли России в современном мире и формирования патриотической позиции в коллективе.

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	Этап 1: Подготовительный - посещение организационно-ознакомительной лекции; - получение и усвоение индивидуального задания по практике; - усвоение обязанностей, правил поведения, режима прохождения практики и функциональных обязанностей.

№ п/п	Краткое содержание
2	<p>Этап 2: Основной</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение задания, связанного с анализом кадровых показателей, подбором, адаптацией, мотивацией или обучением персонала; - анализ нормативно-правовой документации, внутренних регламентов; - сбор и обработка информации о системе управления персоналом в организации; - вдумчивый анализ найденного материала (литературного, статистического, нормативно-правового и иного).
3	<p>Этап 3: Аналитический и отчетный</p> <ul style="list-style-type: none"> - обработка и анализ полученной информации; - подготовка и формирование отчета по практике; - обобщение и анализ собранной информации, формирование выводов и предложений по совершенствованию элементов системы управления персоналом; - 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	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/582749 (дата обращения: 28.04.2026).
2	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, 2024. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535651 (дата обращения: 28.04.2026).

9. Форма промежуточной аттестации: Дифференцированный зачет в 8 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