

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 - программа бакалавриата
по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором ФГАОУ ВО
РУТ (МИИТ) Тимониним В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Производственная практика

Производственная практика

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом организации

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 ФГАОУ ВО РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья Анатольевич
Дата: 01.09.2026

1. Общие сведения о практике.

Цель производственной практики - овладение практическими навыками решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий.

Задачи производственной практики:

- научиться на практике разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию корпоративной социальной политики, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия этих мероприятий;
- научиться на практике применять современные информационные технологии и программные средства для решения профессиональных задач, связанных с управлением персоналом;
- принимать участие в процедуре разработки системы оплаты труда персонала организации и её внедрение в трудовую деятельность;
- принимать участие в организации мероприятий по развитию персонала, в т.ч. по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала;
- принимать участие в организации мероприятий по внедрению цифровых продуктов в систему управления персоналом;
- научиться на практике управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни;
- поддерживать должный уровень своей физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;
- создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.

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.;

ОПК-6 - Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности;

ПК-4 - Способен организовать трудовую деятельность, разработать и внедрить системы оплаты труда персонала;

ПК-5 - Способен разработать и реализовать корпоративную социальную политику;

ПК-8 - Способен адаптироваться к работе в условиях цифровизации бизнес-процессов управления персоналом;

УК-10 - Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности;

УК-11 - Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности.

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

Знать:

- современные информационные технологии, программные средства и

цифровые платформы, применяемые для автоматизации и оптимизации решения профессиональных задач в сфере управления персоналом;

- принципы функционирования, архитектуру и логику работы современных информационных систем и технологий, а также способы их интеграции в профессиональную деятельность для повышения эффективности HR-процессов;

- теоретические основы и современные методы организации трудовой деятельности, включая нормирование труда, проектирование рабочих мест, а также принципы разработки и внедрения систем оплаты труда (тарифные, бестарифные, грейдирование, KPI) и компенсационной политики;

- концепции, принципы и инструменты разработки и реализации корпоративной социальной политики, включая социальные программы, льготы, добровольное медицинское страхование, негосударственное пенсионное обеспечение и оценку их эффективности;

- сущность процессов цифровизации бизнес-процессов управления персоналом, основные тренды HR-tech, требования к цифровым компетенциям и способы адаптации к работе в условиях цифровой трансформации;

- основы микро- и макроэкономики, принципы принятия обоснованных экономических решений, методы оценки экономической эффективности и финансовых последствий управленческих действий в различных сферах жизнедеятельности;

- правовые и этические основы противодействия экстремизму, терроризму и коррупции, механизмы формирования нетерпимого отношения к данным проявлениям, а также способы их профилактики и противодействия им в профессиональной деятельности.

Уметь:

- применять современные актуальные информационные технологии и специализированные программные средства для автоматизации сбора, обработки, хранения и анализа данных в профессиональных задачах;

- использовать функциональные возможности современных информационных технологий для решения конкретных задач в области управления персоналом, включая аналитику данных, ведение учета, подготовку отчетности;

- проектировать, внедрять и администрировать системы оплаты труда, включая разработку положений об оплате и премировании, расчет заработной платы с учетом KPI, а также анализировать эффективность систем мотивации;

- разрабатывать и реализовывать мероприятия в рамках корпоративной социальной политики, включая подготовку социальных программ, взаимодействие с поставщиками соцпакетов, оценку их эффективности;

- адаптироваться к изменяющимся условиям цифровой среды, осваивать новые цифровые инструменты и платформы, применяемые в HR-процессах, и эффективно использовать их для выполнения должностных обязанностей;
- анализировать экономические показатели, оценивать финансовые последствия принимаемых решений и выбирать экономически обоснованные способы достижения целей как в профессиональной, так и в иных сферах жизнедеятельности;
- выявлять и оценивать риски проявлений экстремизма, терроризма и коррупции в профессиональной среде, а также реализовывать меры по их предотвращению и формированию нетерпимого отношения к данным явлениям в коллективе.

Владеть:

- навыками практической работы с современными информационными технологиями и программными средствами, используемыми для автоматизации профессиональных задач в области управления персоналом;
- навыками применения информационных технологий для решения прикладных задач профессиональной деятельности, включая уверенное владение инструментарием HR-аналитики и цифрового документооборота;
- методами разработки и внедрения систем оплаты труда персонала в организации, включая навыки проведения тарификации работ, грейдирования должностей, расчета переменной части заработной платы и подготовки связанных с этими процессами локальных нормативных актов;
- инструментарием разработки и реализации корпоративной социальной политики, включая навыки планирования социальных бюджетов, организации социальных программ и оценки их влияния на лояльность персонала;
- навыками быстрой адаптации к новым цифровым решениям и платформам в HR-сфере, включая способность к самообучению и применению современных актуальных цифровых стандартов в профессиональной деятельности;
- навыками экономического анализа и обоснования решений, включая расчет затрат, оценку эффективности и выбор оптимальных вариантов действий в различных возникающих жизненных и профессиональных ситуациях;
- навыками формирования в коллективе атмосферы нетерпимости к проявлениям экстремизма, терроризма и коррупции, а также методами профилактики и противодействия данным явлениям в рамках профессиональной деятельности.

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	Знакомство с профильной организацией-местом прохождения практики. Составление индивидуального плана производственной практики, согласование его с руководителем практики от Университета и с руководителем практики от профильной организации. Изучить структуру персонала профильной организации. Знакомство с профильной организацией-местом прохождения практики. Составление индивидуального плана производственной практики, согласование его с руководителем практики от Университета и с руководителем практики от профильной организации. Изучить структуру персонала профильной организации.
2	Изучить принципы и функции фонда заработной платы профильной организации. Ознакомиться с перечнем документационного обеспечения системы управления персоналом профильной организации. Ознакомиться с перечнем используемого в организации ПО. Ознакомиться с положением о корпоративной социальной политике в организации.
3	Инструктаж по технике безопасности в организации
4	Участвовать в проектировании процессов управления персоналом на основе прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом организационных и социальных последствий. Принимать участие в выполнении основных функций по разработке системы оплаты труда на основе научно обоснованных и эффективных технологий отечественной и зарубежной практики. Принимать участие в организации труда персонала и оценке его эффективности.
5	Принимать участие в осуществлении информационно-аналитической работы по нового ПО для проведения цифровизации организации. Научиться оценивать эффективность проводимых мер в рамках корпоративной социальной политики организации. Принимать участие в мероприятиях по выявлению рисков появления опасностей и чрезвычайных ситуаций.
6	Разработать предложения по управлению фондом оплаты труда в соответствии с планами развития организации. Составить соответствующие документы. Провести анализ внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации в связи с выбранной корпоративной социальной политикой организации. Обосновать эффективность применения ПО в рамках процесса цифровизации организации.
7	Оформление отчета по практике, размещение его в личном кабинете обучающегося
8	Защита отчета по практике

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Круглов, Д. В. Цифровизация управления персоналом : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 102 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16875-4. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/544966 (дата обращения: 18.04.2024).
2	Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 349 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15248-7. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536371 (дата обращения: 18.04.2024).
3	Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов / В. Я. Горфинкель [и др.] ; под редакцией В. Я. Горфинкеля, Н. В. Родионовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 490 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14561-8. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536046 (дата обращения: 18.04.2024).
4	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/535714 (дата обращения: 18.04.2024).

9. Форма промежуточной аттестации: Дифференцированный зачет в 6 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

Т.В. Ярковская

кадровое обеспечение
транспортного комплекса»

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии

М.В. Ишханян