

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра организационного развития

ПРЕДДИПЛОМНАЯ ПРАКТИКА

ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Направление подготовки: 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность: «Кадровый консалтинг и коучинг»

Уровень образования - магистратура

Форма обучения: заочная

Программа практики адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2022

Преддипломная практика

Программа практики

Составители: к.г.н, доцент Ю.В. Шпортько
к.э.н., доцент Е.Н. Таганова

Ответственный редактор: проф., д.э.н. Н.И. Архипова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры
организационного развития

№ 9 от 06.04.2022

Содержание

1. Пояснительная записка	4
1.1. Цель и задачи практики	4
1.2. Вид (тип) практики	4
1.3. Способы, формы и места проведения практики	4
1.4. Типы задач профессиональной деятельности	5
1.5. Планируемые результаты обучения при прохождении практики, соотнесённые с планируемыми результатами освоения образовательной программы:	5
1.6. Место практики в структуре образовательной программы	9
1.7. Объем практики	10
2. Содержание практики	10
3. Оценка результатов практики	11
3.1. Формы отчётности	11
3.2. Критерии выставления оценки по практике	12
3.3. Оценочные средства (материалы) для промежуточной аттестации обучающихся по практике	13
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение	13
4.1. Список источников и литературы	13
4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины	16
5. Материально-техническая база, необходимая для проведения практики	17
6. Организация практики для лиц с ограниченными возможностями здоровья	17
Приложение 1. Аннотация практики	21
Приложение 3. Образец графика прохождения практики	27
Приложение 4. Форма титульного листа	28
Приложение 5. Образец оформления характеристики	29
с места прохождения практики	29

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи практики

Предметом преддипломной практики является подготовка магистранта к написанию выпускной квалификационной работы.

Целью преддипломной практики является апробация основных положений выпускной квалификационной работы.

Для реализации поставленной цели должны быть решены следующие задачи:

- ознакомление с существующей системой управления и основными параметрами, характеризующими деятельность объекта исследования, в том числе:
 - анализ оргструктуры объекта исследования;
 - определение задач и функций, возложенных на отделы и службы объекта исследования;
 - анализ задач и функций отдела или службы управления персоналом - непосредственного места прохождения практики;
 - анализ ДОУ соответствующих структур подразделения;
 - анализ системы управления;
 - изучение нормативных и методических документов, регламентирующих деятельность объекта исследования;
- выполнение конкретных индивидуальных заданий с учетом специфики базы практики;
- анализ и разработка рекомендаций по совершенствованию конкретной подсистемы / системы управления персоналом.

1.2.

Вид (тип) практики

Тип практики: преддипломная практика

Вид практики: производственная.

1.3. Способы, формы и места проведения практики

Способ проведения практики: стационарная.

Стационарная практика проводится в структурных подразделениях РГГУ, предназначенных для практической подготовки или в профильных организациях, расположенных на территории г. Москвы, на основании договора, заключаемого между РГГУ и профильной организацией.

1.4. Типы задач профессиональной деятельности

Указанный вид практики рассчитан на следующие типы задач профессиональной деятельности выпускников:

- организационно-управленческий;
- научно-исследовательский.

1.5. Планируемые результаты обучения при прохождении практики, соотнесённые с планируемыми результатами освоения образовательной программы:

Подготовка ВКР направлена на оценку готовности магистранта применять следующие компетенции:

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1. Анализирует, верифицирует, оценивает полноту и достаточность информации в ходе профессиональной деятельности, при необходимости восполняет и синтезирует недостающую информацию.	Знать методы оценки полноты и достаточности информации в ходе профессиональной научной деятельности. Уметь анализировать, верифицировать, оценивать полноту и достаточность информации в ходе профессиональной деятельности, при необходимости восполнять и синтезировать недостающую информацию. Владеть навыками оценки полноты и достаточности информации в ходе профессиональной научной деятельности
	УК-1.2. Грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценку информации; отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок.	Знать отличая фактов от мнений, интерпретаций, оценок. Уметь грамотно, логично, аргументированно формировать собственные суждения и оценки информации. Владеть методами оценки информации.
	УК-1.3. Разрабатывает альтернативные стратегии действий, в том числе в непривычных обстоятельствах, на основе критического анализа и системного подхода.	Знать методы критического анализа и системного подхода. Уметь разрабатывать альтернативные стратегии действий, в том числе в непривычных обстоятельствах. Владеть навыками разработки альтернативных стратегий действий, в том числе в непривычных обстоятельствах.
	УК-1.4. Принимает обоснованное решение, определяет и оценивает практические	Знать методы оценки практических последствий возможных решений задачи. Уметь принимать обоснованные решения, определять и оценивать практические

	последствия возможных решений задачи.	последствия возможных решений задачи Владеть навыками оценки практических последствий возможных решений задачи.
	УК-1.5. Способен систематизировать результаты коллективной интеллектуальной деятельности.	Знать способы систематизации результатов коллективной интеллектуальной деятельности. Уметь систематизировать результаты коллективной интеллектуальной деятельности. Владеть навыками систематизации результатов коллективной интеллектуальной деятельности.
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1. Определяет цели проекта, расставляет приоритеты и правильно использует имеющиеся ресурсы.	Знать методы и приемы расстановки приоритетов в проекте и правильного использования ресурсов. Уметь определять цели проекта, расставлять приоритеты и правильно использовать имеющиеся ресурсы. Владеть навыками расстановки приоритетов в проекте и правильного использования ресурсов.
	УК-2.2. Составляет план действий с учетом возможных потенциальных препятствий, определяет ожидаемые результаты решения поставленных задач.	Знать принципы планирования проекта Уметь определять ожидаемые результаты решения поставленных задач. Владеть навыками планирования действий с учетом возможных потенциальных препятствий.
	УК-2.3. Решает конкретные задачи проекта на качественном уровне и в намеченные сроки; способен адаптировать работы по проекту с учётом изменившихся обстоятельств.	Знать организацию работы по исполнению проекта. Уметь решать конкретные задачи проекта на качественном уровне и в намеченные сроки. Владеть навыками адаптации работы по проекту с учётом изменившихся обстоятельств.
	УК-2.4. Применяет и обосновывает соответствующие методы управления проектом на всех этапах его жизненного цикла.	Знать методы управления проектом на всех этапах его жизненного цикла. Уметь управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла. Владеть навыками применения и обоснования соответствующих методов управления проектом на всех этапах его жизненного цикла.
	УК-2.5. Формирует отчетность в установленные сроки в соответствии с установленными требованиями и публично представляет результаты проделанной работы.	Знать состав отчетности по проекту и сроки ее предоставления. Уметь формировать отчетность в установленные сроки в соответствии с установленными требованиями. Владеть навыками публичного представления результатов проделанной работы.
	УК-2.6. Представляет и	Знать порядок представления и защиты

	защищает самостоятельно разработанный проект любого типа, включая исследовательскую работу.	проекта. Уметь представлять и защищать самостоятельно разработанный проект любого типа, включая исследовательскую работу. Владеть навыками защиты проекта любого типа.
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1. Владеет системой норм русского литературного языка, родного языка и нормами иностранного (-ых) языка (-ов).	<p>Знать: базовую нейтральную (бытовую) и терминологическую лексику; базовые грамматические конструкции и формы, типичные для нейтральной (бытовой) речи; грамматические конструкции и формы, присущие подязыку специальности; свободные и устойчивые словосочетания, фразеологические единицы, характерные для сферы бытовой и профессиональной коммуникации; классификацию функциональных стилей речи и основные характеристики и особенности обиходно-литературного, официально-делового, научного стилей и стили художественной литературы; историю, культуру и традиции своей страны и стран изучаемого языка.</p> <p>Уметь: дифференцировать иноязычную лексику по сферам применения (нейтральная / бытовая, общенаучная, официально-деловая, терминологическая); понимать и правильно интерпретировать историко-культурные явления стран изучаемого языка, разбираться в общественно-политических институтах этих стран.</p> <p>Владеть: базовым набором лексики (нейтральной / бытовой, общенаучной и терминологической направленности); языком разных жанров научной и справочной литературы (статьи, монографии, бюллетени и другая документация).</p>
	УК-4.2. Использует информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном и иностранном (-ых) языках.	<p>Знать: информационно-коммуникационные технологии применяемые при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач иностранном языке.</p> <p>Уметь: использовать информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на иностранном языке.</p> <p>Владеть: навыками и методикой поиска</p>

		<p>страноведческой и профессиональной информации, пользуясь различными источниками (в том числе, ресурсами информационно-телекоммуникационной сети Интернет);</p>
<p>УК-4.3. Свободно воспринимает, анализирует и критически оценивает устную и письменную деловую информацию на русском, родном и иностранном (-ых) языке (-ах).</p>	<p>Знать: устный и письменный деловой иностранный язык.</p> <p>Уметь: свободно воспринимать, анализировать и критически оценивать устную и письменную деловую информацию иностранном языке, дифференцировать иноязычную лексику по сферам применения (нейтральная / бытовая, общенаучная, официально-деловая, терминологическая); соотносить языковые средства с конкретными повседневно-бытовыми ситуациями, условиями и целями, а также с нормами профессионального речевого поведения, которых придерживаются носители языка;</p> <p>Владеть: базовым набором лексики (нейтральной / бытовой, общенаучной и терминологической направленности); языком разных жанров научной и справочной литературы (статьи, монографии, бюллетени и другая документация); основными видами монологического /диалогического высказывания бытового, общенаучного и профессионального характера;</p> <p>• переводческими навыками (устный/ письменный перевод текстов профессиональной направленности);</p>	
<p>УК-4.4. Ведет деловую переписку, учитывая особенности стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на государственном (-ых) и иностранном (-ых) языках.</p>	<p>Знать: особенности стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на государственном и иностранном языках.</p> <p>Уметь: вести деловую переписку, учитывая особенности стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на иностранном языке.</p> <p>Владеть: письменной формой языка в рамках, обязательных для осуществления профессиональных функций и научной деятельности (написание тезисов, статей, рефератов, аннотаций, докладов, рецензий, и т.п.);</p>	
<p>УК-4.5. Ведет устные деловые разговоры на государственном и иностранном (-ых) языках.</p>	<p>Знать: особенности ведения устных деловых разговоров на государственном и иностранном языках.</p> <p>Уметь: понимать</p>	

		<p>монологическую/диалогическую речь, в которой использованы наиболее употребительные лексико-грамматические конструкции, характерные для коммуникативных ситуаций повседневного и профессионального общения;</p> <p>Владеть: базовым набором лексики (нейтральной / бытовой, общенаучной и терминологической направленности); основными видами монологического /диалогического высказывания бытового, общенаучного и профессионального характера; основами публичной речи и базовыми приемами ораторского искусства.</p>
	<p>УК-4.6. Демонстрирует умение выполнять перевод текстов различного объема и стилистики с иностранного (-ых) на государственный язык, а также с государственного на иностранный (-ые) язык (-и).</p>	<p>Знать: приёмы перевода текстов различного объёма и стилистики с иностранного на государственный язык, а также с государственного на иностранный язык.</p> <p>Уметь: работать с/над текстами страноведческой, общенаучной и профессиональной направленности в целях адекватной интерпретации прочитанного материала;</p> <p>Владеть: языком разных жанров научной и справочной литературы (статьи, монографии, бюллетени и другая документация); навыками чтения (просмотрового, ознакомительного, поискового, изучающего); переводческими навыками (устный/ письменный перевод текстов профессиональной направленности); методикой и приемами перевода (реферативного, дословного);</p>
<p>УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>УК-5.1. Демонстрирует способность адаптироваться к условиям работы в составе многоэтнических и поликонфессиональных групп.</p>	<p>Знать: способы адаптации к условиям работы в составе многоэтнических и поликонфессиональных групп.</p> <p>Уметь: вживаться в другую культуру, вести себя в соответствии с нормами и правилами чужой культуры и налаживать межличностные отношения с представителями основных деловых культур.</p> <p>Владеть: способностью адаптироваться к условиям работы в составе многоэтнических и поликонфессиональных групп.</p>
	<p>УК-5.2. Конструктивно взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения поставленных задач и</p>	<p>Знать: ценности, нормы, ролевые структуры, коммуникативные модели основных деловых культур.</p> <p>Уметь: конструктивно взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного</p>

	усиления социальной интеграции.	выполнения поставленных задач и усиления социальной интеграции. <i>Владеть:</i> навыками социальной интеграции.
	УК-5.3. Организует многостороннюю коммуникацию и управляет ею.	<i>Знать:</i> структуру, принципы и функции многосторонних коммуникаций. <i>Уметь:</i> организовывать многостороннюю коммуникацию и управлять ею. <i>Владеть:</i> ценностями, нормами, ролевыми структурами и коммуникативными моделями основных деловых культур.
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Проявляет способность повышать свой интеллектуальный уровень, квалификацию и мастерство, строить траекторию личностного и профессионального роста и карьеры, с опорой на методы самоменеджмента и самоорганизации.	<i>Знать</i> принципы и методы самоменеджмента и самоорганизации. <i>Уметь</i> повышать свой интеллектуальный уровень, квалификацию и мастерство, строить траекторию личностного и профессионального роста и карьеры, с опорой на методы самоменеджмента и самоорганизации. <i>Владеть</i> навыками самоменеджмента и самоорганизации.
	УК-6.2. Демонстрирует способность вести интеллектуальную, в том числе научно-исследовательскую деятельность.	<i>Знать:</i> принципы организации научно-исследовательской работы. <i>Уметь:</i> вести интеллектуальную, в том числе научно-исследовательскую деятельность. <i>Владеть:</i> навыками ведения интеллектуальной, в том числе научно-исследовательской деятельности.
	УК-6.3. Демонстрирует способность к самообразованию и использует предоставленные возможности для приобретения новых знаний и навыков.	<i>Знать</i> принципы и методы самообразования. <i>Уметь</i> самостоятельно приобретать новые знания и навыки. <i>Владеть</i> навыками самообразования и использования предоставленных возможностей для приобретения новых знаний.
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической теорий на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической,	ОПК-1.1. Демонстрирует способность применять при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической теорий на продвинутом уровне.	<i>Знать:</i> - экономические, организационные, управленческие, социологические теории в области устойчивого развития на продвинутом уровне <i>Уметь:</i> - применять при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической теорий в области устойчивого развития на продвинутом уровне <i>Владеть:</i> - навыками применения при решении профессиональных задач знаний экономической, организационной,

психологическо й теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях		управленческой, социологической теорий в области устойчивого развития на продвинутом уровне
	ОПК-1.2. Демонстрирует способность применять при решении профессиональных задач знания психологической теории на продвинутом уровне.	Знать: - методы сбора, анализа и оценки данных и информации при решении управленческих задач в области устойчивого развития Уметь: - применять комплексный подход к сбору и оценке данных и информации при решении управленческих задач в области устойчивого развития Владеть: - навыками комплексного подхода к сбору данных, оценки полноты и достаточности информации при решении управленческих задач в области устойчивого развития
	ОПК-1.3. Демонстрирует способность применять при решении профессиональных задач знания права на продвинутом уровне.	Знать современное состояние законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, регулирующих управление персоналом в организации на продвинутом уровне. Уметь реализовывать нормы трудового права в части управления персоналом организации. Владеть комплексным видением современных проблем управления персоналом организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом в части правового регулирования этих процессов.
ОПК-1.4. Демонстрирует способность при решении профессиональных задач обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.	Знать: - способы обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях Уметь: - обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях Владеть: - навыками обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	
ОПК-2. Способен применять	ОПК-2.1. Демонстрирует способность применять комплексный подход к	Знать: - методы сбора, анализа и оценки данных и информации при решении управленческих

<p>комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p>	<p>сбору данных, оценивать полноту и достаточность информации при решении управленческих задач.</p>	<p>задач в области устойчивого развития</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять комплексный подход к сбору и оценке данных и информации при решении управленческих задач в области устойчивого развития <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками комплексного подхода к сбору данных, оценки полноты и достаточности информации при решении управленческих задач в области устойчивого развития
	<p>ОПК-2.2. Демонстрирует способность применять комплексный подход к сбору данных, оценивать полноту и достаточность информации при решении исследовательских задач.</p>	<p>Знать: подходы и методы сбора данных при решении исследовательских задач.</p> <p>Уметь: применять комплексный подход к сбору данных, оценивать полноту и достаточность информации при решении исследовательских задач.</p> <p>Владеть: навыками оценки полноты и достаточности информации при решении исследовательских задач.</p>
	<p>ОПК-2.3. Демонстрирует способность применять продвинутые методы обработки данных и анализа при решении управленческих задач.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методику проведения функционально-стоимостного анализа систем и технологий управления персоналом; - основы организации работы по внедрению рекомендаций, связанных с совершенствованием систем управления персоналом с использованием проектной методологии; - методику анализа функций системы управления персоналом по различным показателям; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнять постановку и формализацию задач оптимизации и принятия решений при исследовании систем; - структурировать изучаемую проблему в исследуемой системе управления персоналом; - выявлять существующие резервы в деятельности исследуемой СУ персоналом; - разрабатывать необходимые организационные мероприятия по реализации выявленных резервов; - осуществлять реализацию этапов функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом организации; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками практического применения полученных знаний для анализа систем управления персоналом с использованием метода функционально-стоимостного анализа;

		<ul style="list-style-type: none"> - навыками системного анализа функций объекта; - навыками создания функциональных моделей; - навыками разработки и оценки решений по оптимизации систем управления персоналом.
	ОПК-2.4. Демонстрирует способность применять продвинутые методы обработки данных и анализа при решении исследовательских задач.	<p>Знать: методы обработки данных и анализа при решении исследовательских задач.</p> <p>Уметь: применять продвинутые методы обработки данных и анализа при решении исследовательских задач.</p> <p>Владеть: навыками применения продвинутых методов обработки данных и анализа при решении исследовательских задач.</p>
ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1. Демонстрирует способность разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии управления персоналом организации в динамичной среде.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные принципы формирования бизнес-стратегии и стратегии управления персоналом; - этапы реализации кадровой стратегии; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать кадровую стратегию организации в соответствии с ее целями и задачами; - реализовать кадровую стратегию организации в динамичной среде; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией и кадровой стратегии; - навыками разработки кадровой стратегии; - навыками управления персоналом в рамках реализации кадровой стратегии.
	ОПК-3.2. Демонстрирует способность разрабатывать и обеспечивать реализацию кадровой политики в организации.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методику проведения функционально-стоимостного анализа систем и технологий управления персоналом; - основы организации работы по внедрению рекомендаций, связанных с совершенствованием систем управления персоналом с использованием проектной методологии; - методику анализа функций системы управления персоналом по различным показателям; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнять постановку и формализацию задач оптимизации и принятия решений при исследовании систем; - структурировать изучаемую проблему в исследуемой системе управления

		<p>персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять существующие резервы в деятельности исследуемой СУ персоналом; - разрабатывать необходимые организационные мероприятия по реализации выявленных резервов; - осуществлять реализацию этапов функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом организации; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками практического применения полученных знаний для анализа систем управления персоналом с использованием метода функционально-стоимостного анализа; - навыками системного анализа функций объекта; - навыками создания функциональных моделей; - навыками разработки и оценки решений по оптимизации систем управления персоналом.
	ОПК-3.3. Демонстрирует способность разрабатывать и обеспечивать реализацию технологий управления персоналом организации в динамичной среде.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современные технологии управления персоналом, - методы разработки и реализации технологий управления персоналом <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и обеспечивать реализацию технологий управления персоналом организации в динамичной среде <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки и реализации технологий управления персоналом организации в динамичной среде.
	ОПК-3.4. Демонстрирует способность оценивать социальную и экономическую эффективность технологий управления персоналом организации.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы определения социально-экономической эффективности системы управления персоналом; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать результаты экономических расчетов для подготовки решений в области оптимизации системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом.
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить	ОПК-4.1. Демонстрирует способность проектировать организационные изменения.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы сбора информации и анализа используемые в процессе HR –аналитики для разработки стратегических решений по управлению персоналом в организации, разработки стратегии управления

<p>проектной и процессной деятельностью и подразделением организации</p>		<p>человеческими ресурсами как элементом общекорпоративной стратегии устойчивого развития.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять информацию, полученную в ходе HR –аналитики для разработки системы стратегического управления персоналом в организации и управления талантами. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками сбора информации и анализа для разработки стратегических решений по управлению персоналом в организации.
	<p>ОПК-4.2. Демонстрирует способность руководить проектной деятельностью организации.</p>	<p>Знать обязанности руководителя проекта.</p> <p>Уметь руководить проектной деятельностью организации.</p> <p>Владеть навыками руководителя проектной деятельности организации.</p>
	<p>ОПК-4.3. Демонстрирует способность руководить деятельностью организации в части работы с персоналом.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы руководства деятельностью организации в части работы с персоналом <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - руководить деятельностью организации в части работы с персоналом <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками руководства деятельностью организации в части работы с персоналом
	<p>ОПК-4.4. Демонстрирует способность руководить подразделением организации.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы руководства подразделением организации <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - руководить подразделением организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками руководства подразделением организации
<p>ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач</p>	<p>ОПК-5.1. Демонстрирует способность использовать современные информационные технологии при решении профессиональных задач.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы и средства обработки деловой информации и проведения аналитических исследований; - методы и приемы решения типовых организационно-управленческих задач с использованием информационно-коммуникационных технологий; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять адекватные методы и средства для различных форм взаимодействия на основе информационно-коммуникационных технологий при решении управленческих задач; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками использования поисковых систем глобальных вычислительных сетей

		для анализа информационных ресурсов в области управления персоналом.
	ОПК-5.2. Демонстрирует способность использовать современные программные средства при решении профессиональных задач.	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - назначение, структуру и функциональные возможности современных корпоративных информационных систем и программных средств учета кадров и управления персоналом (HRM-систем); - требования к информационной безопасности в HRM-системах и методы защиты информации в АИС. <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять соответствующие функциональные модули корпоративной информационной системы и программных средств при решении управленческих задач в сфере кадрового менеджмента; <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками работы с автоматизированными системами (HRM-системами) при реализации функций управления кадрового менеджмента;
ПК-1. Способен обосновывать выбранное научное направление, адекватно подбирать средства и методы для решения поставленных задач в научном исследовании, обрабатывать получаемые данные и их интерпретировать	ПК-1.1 Обосновывает выбранное научное направление.	<p><i>Знать:</i> принципы выбора научного направления.</p> <p><i>Уметь:</i> обосновывать выбранное научное направление.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками выбора научного направления.</p>
	ПК-1.2 Демонстрирует способность адекватно подбирать средства и методы для решения поставленных задач в научном исследовании.	<p><i>Знать:</i> методы решения поставленных задач в научном исследовании.</p> <p><i>Уметь:</i> подбирать средства и методы для решения поставленных задач в научном исследовании.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками выбора средств и методов для решения поставленных задач в научном исследовании.</p>
	ПК-1.3 Демонстрирует способность в процессе научного исследования обрабатывать получаемые данные и их интерпретировать.	<p><i>Знать:</i> методы обработки получаемых в ходе научного исследования данных.</p> <p><i>Уметь:</i> обрабатывать получаемые в ходе научного исследования данные.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками обработки получаемых в ходе научного исследования данных.</p>
	ПК-1.4. Логично и грамотно формирует оценку данных полученных в ходе научного исследования и собственные выводы.	<p><i>Знать:</i> методы оценки данных полученных в ходе научного исследования.</p> <p><i>Уметь:</i> логично и грамотно формировать оценку данных полученных в ходе научного исследования и собственные выводы.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками оценки данных полученных в ходе научного исследования.</p>
	ПК-1.5. Представляет и защищает исследовательскую	<p><i>Знать:</i> принципы и последовательность защиты исследовательской работы.</p> <p><i>Уметь:</i> представить и защитить</p>

	работу.	исследовательскую работу. <i>Владеть:</i> навыками представления и защиты исследовательской работы.
ПК-2. Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом в контексте устойчивого развития организации	ПК- 2.1. Демонстрирует способность к управлению персоналом с учетом всех аспектов (экономического, социального, экологического) устойчивого развития организации	Знать: - содержание теории менеджмента и взаимосвязь с управлением человеческими ресурсами; - современные тенденции в области управления персоналом, Уметь: - определять роль персонала организации и понимать характер требований и ожиданий различных групп заинтересованных сторон в отношении деятельности организации. Владеть: - навыками определения взаимосвязи и степени влияния различных факторов на развитие кадрового потенциала организации и обеспечение ее устойчивого развития.
	ПК-2.2. Осуществляет сбор информации о потребностях организации в персонале с учетом концепции устойчивого развития организации.	Знать: - методы сбора информации о потребностях организации в персонале Уметь: - осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале с учетом концепции устойчивого развития организации Владеть: - навыками сбора и анализа информации о потребностях организации в персонале с учетом концепции устойчивого развития организации
	ПК-2.3. Демонстрирует способность разработать и реализовать деятельность по подбору и отбору персонала.	Знать: - технологии подбора и отбора персонала Уметь: - разрабатывать технологии подбора и отбора персонала; Владеть: - навыками разработки и реализации деятельности по подбору и отбору персонала
	ПК-2.4. Демонстрирует способность организовать и провести оценку и аттестацию персонала.	Знать: - методы оценки и аттестации персонала Уметь: - организовать и провести оценку и аттестацию персонала Владеть: - навыками организации и проведения оценки и аттестации персонала
	ПК-2.5. Демонстрирует способность организовать и провести мероприятия по развитию	Знать: - технологии и методы управления профессиональной карьерой персонала Уметь:

	<p>и построению профессиональной карьеры персонала, учитывая интересы разных групп заинтересованных сторон.</p>	<p>- организовать и провести мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала Владеть: -навыками организации и проведения мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, учитывая интересы разных групп заинтересованных сторон</p>
	<p>ПК - 2.6. Способен организовать обучение и адаптацию персонала для обеспечения устойчивого кадрового потенциала организации.</p>	<p>Знать: - технологии и методы обучения и адаптации персонала Уметь: - организовать обучение и адаптацию персонала для обеспечения устойчивого кадрового потенциала организации Владеть: - навыками организации обучения и адаптации персонала.</p>
	<p>ПК -2.7 Способен управлять организацией труда персонала.</p>	<p>Знать: - методы организации труда персонала в контексте устойчивого развития организации Уметь: - управлять организацией труда персонала в контексте устойчивого развития организации Владеть: - навыками управления организацией труда персонала в контексте устойчивого развития организации</p>
<p>ПК-3. Способен разработать, реализовать и администрировать систему операционного управления персоналом и подразделением организации</p>	<p>ПК-3.1. Демонстрирует способность разработать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения.</p>	<p>Знать: - технологии операционного управления персоналом и структурным подразделением Уметь: - разрабатывать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения Владеть: - навыками разработки системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения.</p>
	<p>ПК-3.2. Демонстрирует способность организовать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения.</p>	<p>Знать: - принципы и правила организации операционного управления персоналом и работы структурного подразделения Уметь: - организовать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения Владеть: - навыками операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p>

	<p>ПК-3.3. Демонстрирует способность администрировать процессы и документооборот по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения.</p>	<p>Знать: - принципы и правила организации администрирования процессов и документооборота по управлению персоналом Уметь: - администрировать процессы и документооборот по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения Владеть: навыками администрирования документооборота по управлению персоналом</p>
<p>ПК-4. Способен разработать и реализовать стратегическое управление персоналом организации</p>	<p>ПК-4.1. Демонстрирует способность разработать систему стратегического управления персоналом в организации, стратегию управления человеческими ресурсами как элемента общекорпоративной стратегии устойчивого развития.</p>	<p>Знать: - основные принципы формирования бизнес-стратегии и стратегии управления персоналом; Уметь: - разрабатывать кадровую стратегию организации в соответствии с ее целями и задачами; - разработать систему стратегического управления персоналом в организации, стратегию управления человеческими ресурсами как элемента общекорпоративной стратегии устойчивого развития; Владеть: - навыками разработки кадровой стратегии;</p>
	<p>ПК-4.2. Демонстрирует способность организовать стратегическое управление персоналом организации.</p>	<p>Знать: - этапы реализации кадровой стратегии; Уметь: - реализовать кадровую стратегию организации в динамичной среде; - организовать стратегическое управление персоналом организации; Владеть: - комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией и кадровой стратегии; - навыками управления персоналом в рамках реализации кадровой стратегии.</p>
	<p>ПК-4.3. Способен обеспечить реализацию требований и рекомендаций международных стандартов по системам менеджмента и устойчивому развитию организации, касающихся</p>	<p>Знать: • современные тенденции формирования системы профессиональных стандартов в РФ, нормативно-правовые, законодательные и методические основы профессиональной стандартизации; • задачи Национальной системы компетенций и квалификаций как современного инструмента регулирования</p>

	<p>подсистемы управления персоналом, в том числе с учетом влияния внешних факторов на устойчивое развитие организаций, регионов и государств.</p>	<p>и саморегулирования рынка квалификаций;</p> <ul style="list-style-type: none"> • порядок сертификации персонала, требования к органам по сертификации персонала <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять полученные знания для решения практических задач сертификации и стандартизации персонала организации. <p>Владеть:</p> <p>Навыками и методами разработки и использования профессиональных стандартов при формировании кадровой политики, организации подбора и отбора, обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, установлении системы оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.</p>
--	---	--

1.6. Место практики в структуре образовательной программы

Преддипломная практика относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока практик учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Кадровый консалтинг и коучинг».

Практика тесно увязана с изучением таких дисциплин, как Методология научных исследований, Современные технологии управления персоналом, Современные проблемы управления персоналом, Организация и проведение научных исследований в сфере управления персоналом и др.

В результате освоения формируются компетенции, необходимые для сдачи ГИА - государственной итоговой аттестации, а именно подготовки к сдаче и сдача государственного экзамена и защиты выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

1.7. Объем практики

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 6 з.е., 216 академических часа (ов), в том числе контактная работа 8 академических часа.

Продолжительность практики составляет 4 недели.

2. Содержание практики

№	Наименование раздела	Содержание и виды работ
1.	Инструктаж по технике безопасности	Инструктаж студентов по технике безопасности во время прохождения практики. В случае прохождения практики в структурных подразделениях РГГУ инструктаж проводится в РГГУ руководителем практики от РГГУ. В случае прохождения практики в организациях, с которыми у РГГУ заключен договор о прохождении практики, инструктаж проводится по месту прохождения практики
2	Ознакомительная лекция (цели и задачи практики, места прохождения практики, формы отчетности)	Проводится руководителем практики от РГГУ. Рассказываются требования к содержанию отдельных разделов работы, особенности оформления отчетных документов по практике.
3	Изучение организационно-уставных документов места проведения практики	Определение перечня документов, подлежащих обучению, происходит в совместной работе студента и его научного руководителя.
4	Изучение должностных обязанностей на месте прохождения практики	Происходит под руководством ответственного за практику на месте прохождения практики в документальной либо же устной форме.
5	Выполнение должностных обязанностей и заданий руководителя на месте прохождения практики;	Происходит в соответствии с выбранной для разработки темой ВКР.

	выполнение индивидуального плана практики	
6	Подготовка и защита отчёта по производственной практике	Защита отчета по преддипломной практике проводится перед научным руководителем студента. Оценка за преддипломную практику ставится по результатам представленных документов и ответа студентов на вопросы.

3. Оценка результатов практики

3.1. Формы отчётности

Формой отчетности, фиксирующей индивидуальное задание студенту на практику, является график прохождения практики (Приложение 3).

Формы отчетности, предоставляемые студентом по практике не зависят от формы его обучения и представляют собой два документа:

- отчет о прохождении практики
- характеристика с места прохождения практики.

Результаты прохождения практики последовательно отражаются в Отчете о прохождении практики.

Отчет о прохождении практики содержит разделы:

–"Введение", в котором обосновывается актуальность выбранной темы и дается анализ источников и использованной литературы, а также фактических материалов, полученных в процессе прохождения практики.

–"Глава 1", в которой дается краткая характеристика обследуемого объекта; краткий анализ его основной деятельности.

–"Глава 2", в которой излагаются основные методы и приемы, используемые студентами в целях проведения обследования организации в целом и отдельных подразделений и служб, а также отдельных функций управления персоналом

–"Глава 3", в которой анализируются все собранные в ходе обследования материалы с приложением таблиц, схем, графиков, диаграмм, вопросников и т.п., а также даются предложения по совершенствованию управленческой деятельности предприятия и рассчитываются показатели эффективности.

–"Заключение", в котором подводятся основные итоги проделанной практикантом работы.

–"Список источников и используемой литературы".

–"Приложения", включающие в себя основные и промежуточные материалы обследования (разработанные документы структуры, графики, диаграммы и т.п.).

Вместе с отчетом о производственной практике студент представляет характеристику с места прохождения практики.

Характеристика оформляется на бланке учреждения (организации), где осуществлялась практика, подписывается руководителем практики, заверяется печатью и является обязательным документом.

В характеристике должны быть отражена оценка руководителя практики работы студента в организации, проявленных им деловых качеств, его навыков и умений, отношения к работе. Образец характеристики представлен в Приложении 5.

3.2. Критерии выставления оценки по практике

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по практике	Критерии оценки результатов практики
100-83/ А,В	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если характеристика с места прохождения практики содержит высокую положительную оценку, отчет выполнен в полном соответствии с предъявляемыми требованиями, аналитическая часть отчета отличается комплексным подходом, креативностью и нестандартностью мышления студента, выводы обоснованы и подкреплены значительным объемом фактического материала. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Компетенции, закреплённые за практикой, сформированы на уровне – «высокий».
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если характеристика с места прохождения практики содержит положительную оценку, отчет выполнен в целом в соответствии с предъявляемыми требованиями без существенных неточностей, включает фактический материал, собранный во время прохождения практики.. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».
67-50/ D,Е	«удовлетвори- тельно»/ «зачтено (удовлетвори- тельно)»/	Выставляется обучающемуся, если характеристика с места прохождения практики содержит положительную оценку, отчет по оформлению и содержанию частично соответствует существующим требованиям, но содержит неточности и отдельные

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по практике	Критерии оценки результатов практики
	«зачтено»	фактические ошибки, отсутствует иллюстративный материал. Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	Выставляется обучающемуся, если характеристика с места прохождения практики не содержит положительной оценки. Отчет представлен не вовремя и не соответствует существующим требованиям. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

3.3. Оценочные средства (материалы) для промежуточной аттестации обучающихся по практике

Самостоятельная работа студента в ходе преддипломной практики осуществляется под контролем научного руководителя и по спланированной индивидуально траектории.

Работа на практике увязана с индивидуальной темой ВКР.

Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) проводится в форме собеседования.

Вопросы студенту задаются по существу практики, исходя из индивидуальной темы и особенностей организации – базы практики.

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение

4.1. Список источников и литературы

Источники

Основные источники

Нормативные правовые акты

Конституционные акты Российской Федерации

Конституция Российской Федерации (1993 г., с последующими изменениями)

Федеральные законы

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с

последующими изменениями)

Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» (с последующими изменениями)

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с последующими изменениями)

Акты Правительства Российской Федерации

Постановление Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 г. № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями)

Акты федеральных органов исполнительной власти

Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94, принят постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 г. № 367 (с последующими изменениями)

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержден постановлением Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 (с последующими изменениями)

Постановление Минтруда Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»

Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержден приказом Минтруда Российской Федерации от 6 октября 2015 г. № 691н

Профессиональный стандарт «Специалист по подбору персонала», утвержден приказом Минтруда Российской Федерации от 9 октября 2015 г. № 717 н

Дополнительные источники

Нормативные правовые акты

Федеральные законы

Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (с последующими изменениями)

Акты Правительства Российской Федерации

Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями

труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» (с последующими изменениями)

Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» (с последующими изменениями)

Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»

Акты федеральных органов исполнительной власти

Приказ Минтруда Российской Федерации от 2 ноября 2015 г. № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования» (с последующими изменениями)

Литература
Основная

Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л. Современные проблемы управления персоналом . – М.: Проспект, 2018 – 160 с.

Архипова Н.И., Седова О.Л. Управление персоналом организации. - М. : Издательство Проспект, 2016. — – 224 с.

Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 - 301 с.. [ЭБС, znanium.com]

Дополнительная

Архипова Н.И., Назайкинский С.В. Профессиональные стандарты: перспективы и проблемы применения. /Материалы Международной конференции «Актуальные проблемы управления» - М.: РГГУ, 2015. с.173-183

Архипова Н.И. , Седова О.Л. , Назайкинский С.В.. Роль Национальной системы компетенций и квалификаций в реализации стратегии экономического развития страны //

100-летие русской революции. Социально-экономические итоги и перспективы развития России в XXI веке: Труды XVII Чаяновских чтений. 2017. Сборник статей международной научной конференции, Москва, март 2017 г. М.: РГГУ, 2017. С. 25-29.

Архипова Н.И. , Седова О.Л. , Назайкинский С.В.. Роль Национальной системы компетенций и квалификаций в реализации стратегии экономического развития страны // 100-летие русской революции. Социально-экономические итоги и перспективы развития России в XXI веке: Труды XVII Чаяновских чтений. 2017. Сборник статей международной научной конференции, Москва, март 2017 г. М.: РГГУ, 2017. С. 25-29.

Кадровая политика корпорации: Монография / Кузьмина Н.М. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 168 с. [ЭБС, znanium.com]

Кибанов А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении **персоналом** : Монография / Ардальон Яковлевич [и др.]. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2016. - 156 с. - ISBN 978-5-16-009530-1. [ЭБС Знаниум]

Сотникова С. И. Управление персоналом: деловая карьера : Учебное пособие / С. И. Сотникова. - 2 ; перераб. и доп. - Москва ; Москва : Издательский Центр РИОР : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2016. - 328 с [ЭБС Знаниум]

4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины

Министерство труда и социальной защиты РФ. Официальный сайт. Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/>

Национальный союз кадровиков. Официальный сайт. Режим доступа: www.kadrovik.ru

Журнал «Трудовое право». Архив номеров. Режим доступа: www.top-personal.ru/workinglaws.html

Журнал «Делопроизводство». Архив номеров. Режим доступа: www.top-personal.ru/officeworks.html

Перечень БД и ИСС

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2021 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2021 г.

	Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

5. Материально-техническая база, необходимая для проведения практики

В качестве материально-технического обеспечения проведения вводной лекции необходимо:

1. Учебная аудитория, оборудованная компьютером, мультимедиа-проектором и экраном.
2. Наличие в аудитории доски.

Материально-техническое обеспечение прохождения практики обеспечивается организацией, в которой студент проходит практики, в соответствии с договором РГГУ.

– Перечень ПО

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
2	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное

6. Организация практики для лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости программа практики может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения. Для этого от студента требуется представить заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК) и личное заявление (заявление законного представителя).

В заключении ПМПК должно быть прописано:

- рекомендуемая учебная нагрузка на обучающегося (количество дней в неделю, часов в день);
- оборудование технических условий (при необходимости);
- сопровождение и (или) присутствие родителей (законных представителей) во время учебного процесса (при необходимости);
- организация психолого-педагогического сопровождение обучающегося с указанием специалистов и допустимой нагрузки (количества часов в неделю).

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при необходимости могут быть созданы фонды оценочных средств, адаптированные для лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

Форма проведения текущей и итоговой аттестации для лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно (на бумаге, на компьютере), в форме тестирования и т.п.). При необходимости студенту предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

Форма проведения практики для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (инвалидностью) устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере и т.п.).

Выбор мест прохождения практик для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) производится с учетом требований их доступности для данных обучающихся и рекомендации медико-социальной экспертизы, а также индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда.

При направлении инвалида и обучающегося с ОВЗ в организацию или предприятие для прохождения предусмотренной учебным планом практики Университет согласовывает с организацией (предприятием) условия и виды труда с учетом рекомендаций медико-социальной экспертизы и индивидуальной программы реабилитации инвалида. При необходимости для прохождения практик могут создаваться специальные рабочие места в соответствии с характером нарушений, а также с учетом профессионального вида деятельности и характера труда, выполняемых обучающимся-инвалидом трудовых функций.

Защита отчета по практике для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств общего и специального назначения. Перечень используемого материально-технического обеспечения:

- учебные аудитории, оборудованные компьютерами с выходом в интернет, видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;

- библиотека, имеющая рабочие места для обучающихся, оборудованные доступом к базам данных и интернетом;

- компьютерные классы;

- аудитория Центра сопровождения обучающихся с инвалидностью с компьютером, оснащенная специализированным программным обеспечением для студентов с нарушениями зрения, устройствами для ввода и вывода голосовой информации.

Для лиц с нарушениями зрения материалы предоставляются:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Защита отчета по практике для лиц с нарушениями зрения проводится в устной форме без предоставления обучающимся презентации. На время защиты в аудитории должна быть обеспечена полная тишина, продолжительность защиты увеличивается до 1 часа (при необходимости). Гарантируется допуск в аудиторию, где проходит защита отчета, собаки-проводника при наличии документа, подтверждающего ее специальное обучение, выданного по форме и в порядке, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 21 июля 2015г., регистрационный номер 38115).

Для лиц с нарушениями слуха защита проводится без предоставления устного доклада. Вопросы комиссии и ответы на них представляются в письменной форме. В случае необходимости, вуз обеспечивает предоставление услуг сурдопереводчика.

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата защита итогов практики проводится в аудитории, оборудованной в соответствии с требованиями

доступности. Помещения, где могут находиться люди на креслах-колясках, должны размещаться на уровне доступного входа или предусматривать пандусы, подъемные платформы для людей с ограниченными возможностями или лифты. В аудитории должно быть предусмотрено место для размещения обучающегося на коляске.

Дополнительные требования к материально-технической базе, необходимой для представления отчета по практике лицом с ограниченными возможностями здоровья, обучающийся должен предоставить на кафедру не позднее, чем за два месяца до проведения процедуры защиты.

Приложение 1. Аннотация практики

Преддипломная практика относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока практик учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Кадровый консалтинг и коучинг».

Вид практики: производственная практика

Способ проведения практики: стационарная.

Практика реализуется непрерывно.

Целью преддипломной практики является апробация основных положений ВКР.

Для реализации поставленной цели должны быть решены следующие задачи:

- Ознакомление с существующей системой управления и основными параметрами, характеризующими деятельность объекта исследования, в том числе:
- анализ оргструктуры объекта исследования;
- определение задач и функций, возложенных на отделы и службы объекта исследования
- анализ задач и функций отдела или службы - непосредственного места прохождения практики;
- анализ ДОО соответствующих структур подразделения;
- анализ системы управления.
- Изучение нормативных и методических документов, регламентирующих деятельность объекта исследования.
- Выполнение конкретных индивидуальных заданий с учетом специфики базы практики.
- Оценка эффективности изучаемого объекта и предмета исследования
- Анализ и разработка рекомендаций по совершенствованию конкретной подсистемы / системы управления персоналом.

Практика направлена на формирование следующих компетенций:

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.

Индикаторы компетенции

УК-1.1. Анализирует, верифицирует, оценивает полноту и достаточность информации в ходе профессиональной деятельности, при необходимости восполняет и синтезирует недостающую информацию.

УК-1.2. Грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценку информации; отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок.

УК-1.3. Разрабатывает альтернативные стратегии действий, в том числе в непривычных обстоятельствах, на основе критического анализа и системного подхода.

УК-1.4. Принимает обоснованное решение, определяет и оценивает практические последствия возможных решений задачи.

УК-1.5. Способен систематизировать результаты коллективной интеллектуальной деятельности.

УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.

Индикаторы компетенции

УК-2.1. Определяет цели проекта, расставляет приоритеты и правильно использует имеющиеся ресурсы.

УК-2.2. Составляет план действий с учетом возможных потенциальных препятствий, определяет ожидаемые результаты решения поставленных задач.

УК-2.3. Решает конкретные задачи проекта на качественном уровне и в намеченные сроки; способен адаптировать работы по проекту с учётом изменившихся обстоятельств.

УК-2.4. Применяет и обосновывает соответствующие методы управления проектом на всех этапах его жизненного цикла.

УК-2.5. Формирует отчетность в установленные сроки в соответствии с установленными требованиями и публично представляет результаты проделанной работы.

УК-2.6. Представляет и защищает самостоятельно разработанный проект любого типа, включая исследовательскую работу.

УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия.

Индикаторы компетенции

УК-4.1. Владеет системой норм русского литературного языка, родного языка и нормами иностранного (-ых) языка (-ов).

УК-4.2. Использует информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном и иностранном (-ых) языках.

УК-4.3. Свободно воспринимает, анализирует и критически оценивает устную и письменную деловую информацию на русском, родном и иностранном (-ых) языке (-ах).

УК-4.4. Ведет деловую переписку, учитывая особенности стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на государственном (-ых) и иностранном (-ых) языках.

УК-4.5. Ведет устные деловые разговоры на государственном и иностранном (-ых) языках.

УК-4.6. Демонстрирует умение выполнять перевод текстов различного объема и стилистики с иностранного (-ых) на государственный язык, а также с государственного на иностранный (-ые) язык (-и).

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

Индикаторы компетенции

УК-5.1. Демонстрирует способность адаптироваться к условиям работы в составе многоэтнических и поликонфессиональных групп.

УК-5.2. Конструктивно взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения поставленных задач и усиления социальной интеграции.

УК-5.3. Организовывает многостороннюю коммуникацию и управляет ею.

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Индикаторы компетенции

УК-6.1. Проявляет способность повышать свой интеллектуальный уровень, квалификацию и мастерство, строить траекторию личностного и профессионального роста и карьеры, с опорой на методы самоменеджмента и самоорганизации.

УК-6.2. Демонстрирует способность вести интеллектуальную, в том числе научно-исследовательскую деятельность.

УК-6.3. Демонстрирует способность к самообразованию и использует предоставленные возможности для приобретения новых знаний и навыков.

ПК-1. Способен обосновывать выбранное научное направление, адекватно подбирать средства и методы для решения поставленных задач в научном исследовании, обрабатывать получаемые данные и их интерпретировать.

Индикаторы компетенции

ПК-1.1 Обосновывает выбранное научное направление.

ПК-1.2 Демонстрирует способность адекватно подбирать средства и методы для решения поставленных задач в научном исследовании.

ПК-1.3 Демонстрирует способность в процессе научного исследования обрабатывать получаемые данные и их интерпретировать.

ПК-1.4. Логично и грамотно формирует оценку данных полученных в ходе научного

исследования и собственные выводы.

ПК-1.5. Представляет и защищает исследовательскую работу.

ПК-2. Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом.

Индикаторы компетенции

ПК- 2.1. Осуществляет сбор информации о потребностях организации в персонале

ПК-2.2. Демонстрирует способность разработать и реализовать деятельность по подбору и отбору персонала

ПК-2.3. Демонстрирует способность организовать и провести оценку и аттестацию персонала

ПК-2.4. Демонстрирует способность организовать и провести мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, учитывая интересы разных групп заинтересованных сторон

ПК-2.5. Способен организовать обучение и адаптацию персонала

ПК - 2.6. Способен управлять организацией труда персонала

ПК -2.7 Способен разработать и реализовать корпоративную социальную политику

ПК-3. Способен разработать, реализовать и администрировать систему операционного управления персоналом и подразделением организации.

Индикаторы компетенции

ПК-3.1. Демонстрирует способность разработать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения.

ПК-3.2. Демонстрирует способность организовать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения.

ПК-3.3. Демонстрирует способность администрировать процессы и документооборот по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения.

ПК-4. Способен разработать и реализовать стратегическое управление персоналом организации.

Индикаторы компетенции

ПК-4.1. Демонстрирует способность разработать систему стратегического управления персоналом в организации,

ПК-4.2. Демонстрирует способность организовать стратегическое управление персоналом организации.

ПК-5 Способен разработать, организовать и администрировать систему консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом

Индикаторы компетенции

ПК-5.1 Демонстрирует способность разработать систему консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом.

ПК-5.2 Демонстрирует способность организовать систему консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом.

ПК-5.3 Демонстрирует способность администрировать процессы консалтинга и коучинга в организации.

По итогам прохождения практики обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

Знать:

- основные способы аргументированного обоснования теоретических результатов и прикладных разработок проведенного исследования;
- основные приемы корректного ведения публичной дискуссии при обсуждении результатов и прикладных разработок научного исследования, выдвинутых предложений и рекомендаций.
- основные критерии и требования научности, валидности и актуальности, предъявляемые в ходе дискуссионного обсуждения к результатам исследовательской деятельности применительно к избранной теме и проблематике;

- способы определения и реализации приоритетов собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки;
- комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;

Уметь:

- разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом,
- оценивать деятельность службы управления персоналом, разработать стратегические направления управления персоналом организации;
- разработать систему операционного управления персоналом и подразделением организации;
- разработать, организовать и администрировать систему консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом;
- осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий;
- аргументировано обосновывать и защищать свою точку зрения по конкретной научной проблеме;
- учитывать информацию, получаемую в ходе дискуссионного обсуждения научных проблем в своей научно-исследовательской и иной профессиональной деятельности;
- самостоятельно корректировать структуру научно-исследовательской гипотезы и аргументации в ходе ее дискуссионного обсуждения;
- моделировать применение результатов и прикладных разработки научного исследования к предлагаемым проблемным ситуациям и новым условиям;
- применять результаты научно-исследовательской деятельности для решения предлагаемых (в том числе гипотетических) прикладных задач, давая научно обоснованные рекомендации и предложения;
- делать обобщающие выводы из критических замечаний и процесса дискуссионного обсуждения и применять их для корректировки результатов и прикладных разработок научного исследования;
- разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;
- применять знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях, применять их в научной работе;
- анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе выполнения выпускной квалификационной работы;
- применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке;

Владеть:

- высоким уровнем речевой культуры;
- навыками использования современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач;
- навыками проектирования организационных изменений, навыками руководства проектной и процессной деятельностью и руководства подразделением организации
- навыками наглядного представления (презентации) результатов и прикладных разработок научного исследования;
- навыками аргументированного обоснования теоретических результатов и прикладных разработок проведенного исследования;

- способностью критически оценивать замечания в отношении результатов и прикладных разработок научного исследования;
- навыками оперативного формулирования научно обоснованных аргументов и контраргументов в рамках научной дискуссии;
- навыками корректного ведения публичной дискуссии при обсуждении результатов и прикладных разработок научного исследования, выдвинутых предложений и рекомендаций.
- навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла.

Общая трудоемкость освоения практики составляет 9 зачетных единиц, 342 часа.

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола

**Приложение 3. Образец графика прохождения практики
ГРАФИК ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ**

ВИД ПРАКТИКИ: ПРЕДДИПЛОМНАЯ ПРАКТИКА

_____ курс / _____ форма обучения
Направление подготовки: 38.04.03. Управление персоналом

ФИО: _____

Место прохождения практики: _____

УТВЕРЖДАЮ

Зав.кафедрой _____
« _____ » _____ 20__ г.

Дата (даты)	Раздел практики	Отметка о выполнении
	Инструктаж по технике безопасности	
	Ознакомительная лекция (цели и задачи практики, индивидуальные задания)	
	Изучение организационно-уставных документов места проведения практики	
	Изучение должностных обязанностей на месте прохождения практики	
	Выполнение должностных обязанностей и заданий руководителя на месте прохождения практики; выполнение индивидуального плана практики	
	Подготовка и защита отчёта по производственной практике	

Индивидуальное задание на практику
(составляется руководителем практики от кафедры)

Руководитель практики
от кафедры

_____/_____
(подпись) (Ф.И.О.)

Руководитель практики
от организации

_____/_____
(подпись) (Ф.И.О.)

Приложение 4. Форма титульного листа

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

Институт экономики, управления и права

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра организационного развития

Отчёт о прохождении практики
ПРЕДДИПЛОМНАЯ ПРАКТИКА

Направление подготовки: 38.04.03 «Управление персоналом»

Магистерская программа: «Кадровый консалтинг и коучинг»

Квалификация (степень): магистр

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная

Студента/ки ___ курса

..... формы обучения

_____ (ФИО)

Руководитель практики

_____ (ФИО)

Москва 20__г.

**Приложение 5. Образец оформления характеристики
с места прохождения практики**

Характеристика¹

на студента/тку ____ курса _____ факультета
Российского государственного гуманитарного университета
_____ (ФИО)

_____ (ФИО) проходил/а производственную практику в _____
на должности _____.

За время прохождения практики обучающийся/обучающаяся ознакомился/лась с:
_____, выполнял/а _____, участвовал/а в
_____.

За время прохождения практики _____ (ФИО) зарекомендовал/а себя как
_____.

Оценка за прохождение практики – «_____».

Руководитель практики

от организации

(дата)

_____ (ФИО)

(подпись)

¹ Оформляется либо на бланке организации, либо заверяется печатью.