



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ИЭиУ  
Е.С. Замбрицкая

05.02.2025 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ/НИР**

**ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ-НАУЧНО-  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА (ПО ТЕМЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ)**

Направление подготовки (специальность)  
38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль/специализация) программы  
Цифровой HR и организационное развитие

Уровень высшего образования - магистратура

Форма обучения  
заочная

|                    |                                           |
|--------------------|-------------------------------------------|
| Институт/факультет | Институт экономики и управления           |
| Кафедра            | Менеджмента и государственного управления |
| Курс               | 2,3                                       |

Магнитогорск  
2025 год



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И.  
Носова»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ИЭиУ  
Е.С. Замбрицкая

05.02.2025 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ/НИР**

***ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ-НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА  
(ПО ТЕМЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ)***

Направление подготовки (специальность)  
38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль/специализация) программы  
Цифровой HR и организационное развитие

Уровень высшего образования-магистратура

Форма обучения  
заочная

|                    |                                           |
|--------------------|-------------------------------------------|
| Институт/факультет | Институт экономики и управления           |
| Кафедра            | Менеджмента и государственного управления |
| Курс               | 2,3                                       |

Магнитогорск  
2025 год

Программа практики/НИР составлена на основе ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

Программа практики/НИР рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления  
15.01.2025 протокол №5

Зав. кафедрой  О.Л. Назарова

Программа практики/НИР одобрена методической комиссией  
ИЭиУ 05.02.2025 г. Протокол № 3

Председатель  Е.С. Замбрицкая

Программа составлена:  
доцент кафедры МиГУ, канд. пед. наук

 С.В. Коптякова

Рецензент:  
Директор ОАО "ММК-Метиз"

 Д.А. Попов

## Листактуализации программы

---

Программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.Л. Назарова

---

Программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.Л. Назарова

---

Программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.Л. Назарова

## **1 Цели практики /НИР**

-формирование у обучающихся теоретической и эмпирической базы данных материалов, необходимых для выполнения выпускной квалификационной работы;

- расширение и систематизация знаний по профильным предметам на основе изучения деятельности

## **2 Задачи практики/НИР**

### **3 Место практики/НИР в структуре образовательной программы**

Для прохождения практики/НИР необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/практик:

Профессиональная переподготовка и повышение квалификации персонала в организациях

Аналитическая обработка данных для выполнения ВКР

Учебная-практика по получению первичных профессиональных умений и навыков

Знания (умения, владения), полученные в процессе прохождения практики/НИР будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Производственная-преддипломная практика

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

### **4 Место проведения практики/НИР**

Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) осуществляется на основе договоров между высшим учебным заведением и предприятиями, учреждениями и организациями, в соответствии с которыми указаны предприятия, учреждения и организации не зависимо от их организационно-правовых форм обязаны предоставлять места для прохождения практики обучающихся высших учебных заведений, имеющих государственную аккредитацию.

Практика организуется во отделах, управлениях, службах или иных подразделениях по управлению человеческими ресурсами на предприятиях и организациях различных организационно-

правовых форм; в агентствах по подбору персонала, в консалтинговых агентствах, занимающихся исследованиями рынка труда, в вузовских центрах содействия трудоустройству выпускников, государственных службах занятости, в компаниях, формирующих информационную инфраструктуру рынка труда (СМИ, Интернет – порталы по трудоустройству и др.).

Обучающиеся могут проходить практику во отделах, обеспечивающих качественное выполнение функций управления персоналом: отделу управления персоналом (отдел по управлению человеческими ресурсами), отделу разработки систем компенсаций (отдел труда и заработной платы), отдел кадрового учета, отдел развития персонала (отдел по обучению персонала), отдел по подбору персонала, отдел охраны труда и техники безопасности, отдел развития персонала, отдел мотивации и оплаты труда, отдел социального развития, отдел по развитию корпоративной культуры, ассесмент-центры организации и др.

Кроме того, обучающийся может проходить практику на базе ФГБОУ ВО "МГТУ им. Г. И. Носова").

Способ проведения практики/НИР: нет

Практика/НИР осуществляется дискретно

## 5 Компетенции обучающегося, формируемые в результате прохождения практики/НИР и планируемые результаты обучения

В результате прохождения практики /НИР обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

| Код индикатора                                                                                                                                                                                   | Индикатор достижения компетенции                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ПК-1 Способен осуществлять информационно-аналитическое обоснование управленческих решений, программ и проектов управления человеческими ресурсами                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| ПК-1.1                                                                                                                                                                                           | Выбирает, обосновывает и использует методы решения кадровых проблем, применяет современные персонал-технологии в области управления человеческими ресурсами                                                                                                                                                 |
| ПК-1.2                                                                                                                                                                                           | Находит организационно-управленческие, экономические и информационно-технические решения в сфере управления персоналом, разрабатывает алгоритмы их реализации и несет ответственность за их результаты                                                                                                      |
| ПК-2 Способен осуществлять оперативное и стратегическое управление человеческими ресурсами организации                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| ПК-2.1                                                                                                                                                                                           | Разрабатывает планы, технологии, инструменты и процедуры управления человеческими ресурсами в области формирования и использования персонала (рекрутинга, управления адаптацией, оценки и аттестации персонала, управления трудовой мотивацией и пр.)                                                       |
| ПК-2.2                                                                                                                                                                                           | Разрабатывает планы и технологии развития персонала и реализует их в рамках стратегического управления человеческими ресурсами организации                                                                                                                                                                  |
| ПК-2.3                                                                                                                                                                                           | Организует администрирование процессов операционного и стратегического управления человеческими ресурсами организации и работе структурного подразделения                                                                                                                                                   |
| ПК-3 Способен разрабатывать и реализовывать проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| ПК-3.1                                                                                                                                                                                           | Разрабатывает и реализует проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики организации в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации; организует процесс разработки и утверждения корпоративных стандартов в области социальной и кадровой политики организации |
| ПК-3.2                                                                                                                                                                                           | Интегрирует компоненты кадровой и социальной политики со стратегией организации в области управления человеческими ресурсами                                                                                                                                                                                |
| ПК-4 Способен разрабатывать систему стратегического управления человеческими ресурсами и принимать кадровые решения                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| ПК-4.1                                                                                                                                                                                           | Проводит стратегический анализ внешней и внутренней среды в целях выбора и реализации эффективной кадровой технологии в системе стратегического управления персоналом                                                                                                                                       |
| ПК-4.2                                                                                                                                                                                           | Формирует элементы кадровой политики, осуществляет кадровое планирование и разработку систем оплаты труда и стимулирования как стратегических направлений развития организации                                                                                                                              |
| ПК-4.3                                                                                                                                                                                           | Обеспечивает информационное и правовое сопровождение системы стратегического управления человеческими ресурсами                                                                                                                                                                                             |
| ПК-5 Способен применять методы функционально-стоимостного анализа и инструменты мотивации и стимулирования трудовой деятельности при формировании экономического механизма управления персоналом |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|        |                                                                                                                                                        |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ПК-5.1 | Применяет экономические механизмы управления персоналом при формировании эффективных способов управления                                               |
| ПК-5.2 | Проводит функционально-стоимостный анализ деятельности персонала, управляет расходами на персонал и кадровыми рисками                                  |
| ПК-5.3 | Осуществляет и контролирует процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, оценивает их экономическую и социальную эффективность |

## 6. Структура и содержание практики/НИР

Общая трудоемкость практики/НИР составляет 17 зачетных единиц 612 акад. часов, в том числе:

– контактная работа – 0,4 акад. часов;

– самостоятельная работа – 603,8 акад. часов;

– в форме практической подготовки – 612 акад. часов.

| № п/п | Разделы (этапы) и содержание практики | Курс | Виды работ на практике, включая самостоятельную работу                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Код компетенции                                                                                        |
|-------|---------------------------------------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.    |                                       | 2    | <p>Подготовительный.</p> <p>1. инструктаж по технике безопасности, пожарной безопасности, охраны труда, внутреннему распорядку в университете/организации, являющейся базой практики;</p> <p>2. информирование по оформлению отчета по практике;</p> <p>3. выбор и обоснование темы исследования в выпускной квалификационной работе;</p> <p>4. составление рабочего плана и графика выполнения исследования по теме ВКР;</p> <p>5. обучение навыкам поиска и сбора теоретической и эмпирической информации и правильного оформления текста ВКР</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3 |
| 1.    |                                       | 2    | <p>Основной этап.</p> <p>1. Формирование теоретико-методологической базы исследования для выполнения ВКР.</p> <p>2. Выявление проблемных зон в функциональных подсистемах управления персоналом в организации – базе практики и их сравнение с особенностями управления персоналом в организациях аналогичных сфере деятельности.</p> <p>3. углубленный анализ выделенных функциональных сфер управления персоналом, технологий управления персоналом в организациях аналогичных сфер деятельности и ключевых особенностей процессов, относящихся к сфере экономики труда</p> <p>Генерирование идей и предложений для второй и третьей главы ВКР.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- описание выполненного исследования и полученных результатов;</li> <li>- разработка рекомендаций для проектной части ВКР;</li> <li>- подготовка и оформление отчета по практике;</li> </ul> | ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3 |





|    |  |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                               |
|----|--|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |  |   | -публичная защита отчета                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                               |
| 1. |  | 3 | <p>1. инструктаж по технике безопасности, пожарной безопасности, охраны труда, внутреннему распорядку в университете/организации, являющейся базой практики;</p> <p>2. обучение навыкам поиска и сбора теоретической и эмпирической информации и правильного оформления текста ВКР</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <p>ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3</p> |
| 1. |  | 3 | <p>Основной этап.</p> <p>1. Формирование теоретико-методологической базы исследования для выполнения ВКР.</p> <p>2. Выявление проблемных зон в функциональных подсистемах управления персоналом в организации – базе практики и их сравнение с особенностями управления персоналом в организациях аналогичных сфере деятельности.</p> <p>3. углубленный анализ выделенных функциональных сфер управления персоналом, технологий управления персоналом в организациях аналогичных сфере деятельности и ключевых особенностей процессов, относящихся к сфере экономики труда</p> <p>Генерирование идей и предложений для второй и третьей главы ВКР.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- описание выполненного исследования и полученных результатов;</li> <li>- разработка рекомендаций для проектной части ВКР;</li> <li>- подготовка и оформление отчета по практике;</li> </ul> <p>-публичная защита отчета</p> | <p>ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3</p> |

## **7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по практике/НИР**

Представлены в приложении 1.

## **8 Учебно-методическое и информационное обеспечение практики/НИР**

### **а) Основная литература:**

1. Мокий, В. С. Методология научных исследований.

Трансдисциплинарные подходы и методы: учебное пособие для вузов / В. С. Мокий, Т. А. Лукьянова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 229 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13916-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/467229> (дата обращения: 07.04.2025).

2. Рой, О. М. Методология научных исследований в экономике и управлении: учебное пособие для вузов / О. М. Рой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 209 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14167-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/467963> (дата обращения: 07.04.2025).

### **б) Дополнительная литература:**

1. Едророва, В. Н. Статистическая методология в системе научных методов финансовых и экономических исследований: Учебник / Едророва В. Н., Овчаров А. О., Едророва В. Н.-М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2019-464с. - ISBN 978-5-9776-0283-9. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1008019> (дата обращения: 07.04.2025).

2. Ибрагимова, О. В. Практикум по курсу "Психологические технологии в планировании и прогнозировании карьеры персонала" : практикум [для вузов] / О. В. Ибрагимова ; Магнитогорский государственный технический университет им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2024. - 1 CD-ROM. - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/22194> (дата обращения: 18.02.2025). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

3. Мокий, М. С. Методология научных исследований: учебник для вузов / М. С. Мокий, А. Л. Никифоров, В. С. Мокий; под редакцией М. С. Мокия. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 254 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13313-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468947> (дата обращения: 07.04.2025).

### **в) Методические указания:**

### **г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:**

#### **Программное обеспечение**

| Наименование ПО | № договора                   | Срок действия лицензии |
|-----------------|------------------------------|------------------------|
| MS Office 2007  | № 135 от 17.09.2007          | бессрочно              |
| 7Zip            | свободно распространяемое ПО | бессрочно              |



|             |                              |           |
|-------------|------------------------------|-----------|
| FAR Manager | свободно распространяемое ПО | бессрочно |
|-------------|------------------------------|-----------|

### Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

| Название курса                                  | Ссылка                                                                      |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Национальная информационно-аналитическая        | URL:                                                                        |
| Российская Государственная библиотека. Каталоги | <a href="https://www.rsl.ru/ru/4readers">https://www.rsl.ru/ru/4readers</a> |
| Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И.    | <a href="https://host.megaprolib.net/M">https://host.megaprolib.net/M</a>   |

#### 9 Материально-техническое обеспечение практики/НИР

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Тип и название аудитории Оснащение аудитории

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Комплексы тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей.

Помещения для самостоятельной работы: обучающихся Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования Шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

По итогам производственной практики: научно-исследовательской работы (по теме выпускной квалификационной работы) составляется и защищается **отчет по практике**.

Отчет по производственной практике: научно-исследовательской работе (по теме выпускной квалификационной работы). должен быть оформлен в соответствии с требованиями нормоконтроля.

В рамках выполнения задания по производственной практике: научно-исследовательской работы (по теме выпускной квалификационной работы) обучающимся необходимо сформировать теоретико-методологическую базу исследования, проанализировать проблемные зоны в системе управления персоналом и представить углубленную диагностику выбранной сферы HR деятельности, а также предложить мероприятию по совершенствованию инструментов и технологий в соответствии с темой ВКР.

### **Основные разделы отчета по практике:**

#### **1. Формирование теоретико-методологической базы исследования для выполнения ВКР**

- составление библиографии по теме исследования в ВКР;
- теоретико-методологическое обоснование исследования (постановка целей и конкретных задач, формулировка рабочей гипотезы, обобщение и критический анализ трудов отечественных и зарубежных специалистов по теме исследования), выявление сущностных характеристик исследуемой сферы управления персоналом или экономики труда, причин и направлений их трансформации в современных условиях (в зависимости от темы ВКР).

#### **2. Характеристика проблемных зон в сфере управления персоналом / Сравнительный анализ отечественных и зарубежных тенденций развития процессов, относящихся к сфере экономики труда и т. п. (в соответствии с темой ВКР)**

Сопоставительный анализ передового опыта отечественных и зарубежных организаций, подтверждающего позитивные/негативные моменты в деятельности анализируемого объекта или анализ отечественных и зарубежных тенденций развития процессов, относящихся к сфере экономики труда (в зависимости от темы ВКР).

#### **3. Разработка рекомендаций для проектной части ВКР (в соответствии с темой ВКР)**

На основе проведенного анализа обучающийся в тезисной форме формулирует основные направления модернизации практики управления персоналом (совершенствования отдельных инструментов и технологий управления персоналом в выделенной функциональной подсистеме управления персоналом), выявляет тенденции и направления изменений в системе управления персоналом или процессах, относящихся к сфере экономики труда.

Таким образом, этот раздел концентрирует в себе выводы по результатам аналитической и проектной частей выпускной квалификационной работы.

### **Заключение**

В тезисной форме подводятся основные итоги исследования выбранной темы (в зависимости от темы выпускной квалификационной работы).

### **Список использованных источников**

Необходимо использовать не менее (40 источников).

### **Приложение**

Перечень документов, в составлении которых обучающийся принимал участие или с которыми приходилось работать в ходе прохождения производственной практики: научно-исследовательской работы (по теме выпускной квалификационной работы); перечень программных продуктов, используемых обучающимся в ходе прохождения производственной практики: научно-исследовательской работы (по теме выпускной квалификационной работы).

*Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации*

Типовые вопросы и задания для защиты отчета по практике:

1. Открытый вопрос на проверку готовности к коммуникации в устной форме и способности оперировать специальной терминологией
2. Открытый вопрос на оценку способности к анализу, планированию и организации профессиональной деятельности
3. Комплексный вопрос, содержащий исходные данные для оценки аналитических способностей, способности к диагностике и решению проблем, связанный с выполнением профессиональных задач.

### ЗАДАНИЕ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ НА ПРАКТИКУ

1. Пройти инструктаж по технике безопасности, пожарной безопасности, охране труда и внутреннему распорядку в компании – базе практики.
2. Сформулировать цели, задачи, предмет, объект и гипотезу исследования в соответствии с темой выпускной квалификационной работы.
3. Сформировать инструментарий исследований выбранной проблемы (в соответствии с темой ВКР).
4. Сформировать теоретико-методологическую базу исследования в соответствии с темой выпускной квалификационной работы. *Например, если тема выпускной квалификационной работы «Исследование системы обучения и развития персонала: современные подходы и инструментарий совершенствования», то данный пункт индивидуального задания может выглядеть следующим образом: проанализировать сущность, виды и способы обучения и развития персонала.*
5. Провести анализ трудов отечественных и зарубежных специалистов по теме исследования в выпускной квалификационной работе. *Например, изучить генезис и развитие практики обучения и развития персонала в России и за рубежом.*
6. Характеристика сферы использования и оценки значимости (теоретической и прикладной) ожидаемых результатов исследований.
7. Теоретические основы рассматриваемой проблемы. Необходимо изучить теоретические и правовые аспекты рассматриваемой проблемы, показать ее актуальность и особенности, выделить основные понятия, представить существующие в представляемой области классификации.
8. Современное состояние проблемы. Обучающемуся необходимо представить обзор существующих разработок в данной предметной области, для чего следует осуществить сбор соответствующей информации и провести ее анализ, описывая и систематизируя при возможности существующие разработки.
9. Подбор, обработка и анализ научно-экономической и технической информации по тематике исследования с использованием специализированных баз данных и информационных технологий, включая интернет - технологии.
10. Сбор и подготовка исходных данных для выбора и обоснования научно-экономических и организационных решений с использованием современных методов автоматизированного сбора и обработки информации.
11. Проанализировать современные виды, способы и технологии управления персоналом (в соответствии с темой выпускной квалификационной работы). *Например, актуальные технологии развития персонала.*
12. Проанализировать изменения в подходах и технологиях управления персоналом, происходящие в настоящее время (в соответствии с темой выпускной квалификационной работы). *Например, выявить изменения, происходящие в подходах к обучению работников в условиях цифровой экономики.*
13. Провести углубленный анализ выявленной проблемной зоны в сфере управления персоналом в компании базе практики и сравнить реализацию аналогичных инструментов управления персоналом в других компаниях аналогичной сферы деятельности. В случае, если тема ВКР касается изучения тенденций, особенностей, проблем, относящихся к сфере экономики труда, функционирования рынка труда и т.п., проводится углуб-

ленный анализ указанного направления исследования на макро-мезоуровнях, проводится сравнительный анализ решения проблем в данной сфере в России и в других странах, выявляются направления изменений и т.п.

14. Изучение экономических средств и методов для решения, поставленных задач в научном исследовании.
15. Изучение методов организации и управления человеческими ресурсами при проведении научно-исследовательской работы.
16. Формулировка целей и задач выпускной квалификационной работы.
17. Изучение последовательности разработки и теоретических предпосылок выбранного научного направления.
18. Последовательность планирования и проведения эксперимента с обработкой результатов эксперимента и оценкой их погрешности.
19. Сопоставление на основе проделанной НИР результатов исследования с теоретическими предпосылками и формулировка выводов научного исследования.
20. Определение структуры исследований, последовательности их проведения, методов анализа материалов.
21. Сбор необходимой статистической, экономической и другой информации об объектах исследования.
22. Обработка информационных данных, выполнение необходимых расчетов, составление аналитических таблиц, схем, графиков и т.п. Применение компьютерных технологий при обработке информации.
23. Подготовка научно-экономической, технической и иной отчетной документации, аналитических обзоров и справок, документов.
24. Предложить рекомендации по совершенствованию инструментов и технологий управления персоналом в соответствии с темой ВКР
25. Написать отчет по практике и подготовиться к его устной защите.



Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

| Код индикатора                                                                                                                                    | Индикатор компетенции                                                                                                                                                                                  | Оценочные средства                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ПК-1 Способен осуществлять информационно-аналитическое обоснование управленческих решений, программ и проектов управления человеческими ресурсами |                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| ПК-1.1:                                                                                                                                           | Выбирает, обосновывает и использует методы решения кадровых проблем, применяет современные персонал-технологии в области управления человеческими ресурсами                                            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Пройти инструктаж по технике безопасности, пожарной безопасности, охране труда и внутреннему распорядку в компании – базе практики.</li> <li>2. Сформулировать цели, задачи, предмет, объект и гипотезу исследования в соответствии с темой выпускной квалификационной работы.</li> <li>3. Сформировать инструментарий исследований выбранной проблемы (в соответствии с темой ВКР).</li> <li>4. Сформировать теоретико-методологическую базу исследования в соответствии с темой выпускной квалификационной работы. <i>Например, если тема выпускной квалификационной работы «Исследование системы обучения и развития персонала: современные подходы и инструментарий совершенствования», то данный пункт индивидуального задания может выглядеть следующим образом: проанализировать сущность, виды и способы обучения и развития персонала.</i></li> </ol> |
| ПК-1.2:                                                                                                                                           | Находит организационно-управленческие, экономические и информационно-технические решения в сфере управления персоналом, разрабатывает алгоритмы их реализации и несет ответственность за их результаты | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести анализ трудов отечественных и зарубежных специалистов по теме исследования в выпускной квалификационной работе. <i>Например, изучить генезис и развитие практики обучения и развития персонала в России и за рубежом.</i></li> <li>2. Характеристика сферы использования и оценки значимости (теоретической и прикладной) ожидаемых результатов исследований.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| ПК-2 Способен осуществлять оперативное и стратегическое управление человеческими ресурсами организации                                            |                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

|         |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ПК-2.1: | <p>Разрабатывает планы, технологии, инструменты и процедуры управления человеческими ресурсами в области формирования и использования персонала (рекрутинга, управления адаптацией, оценки и аттестации персонала, управления трудовой мотивацией и пр.)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Теоретические основы рассматриваемой проблемы. Необходимо изучить теоретические и правовые аспекты рассматриваемой проблемы, показать ее актуальность и особенности, выделить основные понятия, представить существующие в представляемой области классификации.</li> <li>2. Современное состояние проблемы. Обучающемуся необходимо представить обзор существующих разработок в данной предметной области, для чего следует осуществить сбор соответствующей информации и провести ее анализ, описывая и систематизируя при возможности существующие разработки.</li> <li>1. Подбор, обработка и анализ научно-экономической и технической информации по тематике исследования с использованием специализированных баз данных и информационных технологий, включая интернет - технологии.</li> </ol>                                                                        |
| ПК-2.2: | <p>Разрабатывает планы и технологии развития персонала и реализует их в рамках стратегического управления человеческими ресурсами организации</p>                                                                                                            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести углубленный анализ выявленной проблемной зоны в сфере управления персоналом в компании базе практики и сравнить реализацию аналогичных инструментов управления персоналом в других компаниях аналогичной сферы деятельности. В случае, если тема ВКР касается изучения тенденций, особенностей, проблем, относящихся к сфере экономики труда, функционирования рынка труда и т.п., проводится углубленный анализ указанного направления исследования на макро-мезоуровнях, проводится сравнительный анализ решения проблем в данной сфере в России и в других странах, выявляются направления изменений и т.п.</li> <li>2. Изучение экономических средств и методов для решения, поставленных задач в научном исследовании.</li> <li>3. Изучение методов организации и управления человеческими ресурсами при проведении научно-исследовательской работы</li> </ol> |
| ПК-2.3: | <p>Организует администрирование процессов операционного и стратегического управления человеческими ресурсами организации и работе структурного подразделения</p>                                                                                             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проанализировать современные виды, способы и технологии управления персоналом (в соответствии с темой выпускной квалификационной работы). Например, актуальные технологии развития персонала.</li> <li>2. Проанализировать изменения в подходах и технологиях управления персоналом, происходящие в настоящее время (в соответствии с темой выпускной квалификационной работы). Например, выявить изменения, происходящие в подходах к обучению работников в условиях цифровой экономики.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ПК-3 Способен разрабатывать и реализовывать проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| ПК-3.1:                                                                                                                                                                                | Разрабатывает и реализует проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики организации в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации;<br>организует процесс разработки и утверждения корпоративных стандартов в области социальной и кадровой политики организации | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формулировка целей и задач выпускной квалификационной работы.</li> <li>2. Изучение последовательности разработки и теоретических предпосылок выбранного научного направления.</li> <li>3. Последовательность планирования и проведения эксперимента с обработкой результатов эксперимента и оценкой их погрешности.</li> <li>4. Сопоставление на основе проделанной НИР результатов исследования с теоретическими предпосылками и формулировка выводов научного исследования.</li> <li>5. Определение структуры исследований, последовательности их проведения, методов анализа материалов.</li> </ol>                                                          |
| ПК-3.2:                                                                                                                                                                                | Интегрирует компоненты кадровой и социальной политики со стратегией организации в области управления человеческими ресурсами                                                                                                                                                                                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Сбор необходимой статистической, экономической и другой информации об объектах исследования.</li> <li>7. Обработка информационных данных, выполнение необходимых расчетов, составление аналитических таблиц, схем, графиков и т.п. Применение компьютерных технологий при обработке информации.</li> <li>8. Подготовка научно-экономической, технической и иной отчетной документации, аналитических обзоров и справок, документов.</li> <li>9. Предложить рекомендации по совершенствованию инструментов и технологий управления персоналом в соответствии с темой ВКР</li> <li>10. Написать отчет по практике и подготовиться к его устной защите.</li> </ol> |
| ПК-4 Способен разрабатывать систему стратегического управления человеческими ресурсами и принимать кадровые решения                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| ПК-4.1                                                                                                                                                                                 | Проводит стратегический анализ внешней и внутренней среды в целях выбора и реализации эффективной кадровой технологии                                                                                                                                                                                          | Провести углубленный анализ выявленной проблемной зоны в сфере управления персоналом в компании базе практики и сравнить реализацию аналогичных инструментов управления персоналом в других компаниях аналогичной сферы деятельности. В случае, если тема ВКР касается изучения тенденций, особенностей, проблем, относящихся к сфере экономики труда, функционирования рынка труда и т.п., проводится углубленный анализ                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                  | в системе стратегического управления персоналом                                                                                                                                | указанного направления исследования на макро-мезоуровнях, проводится сравнительный анализ решения проблем в данной сфере в России и в других странах, выявляются направления изменений и т.п. |
| ПК-4.2                                                                                                                                                                                           | Формирует элементы кадровой политики, осуществляет кадровое планирование и разработку систем оплаты труда и стимулирования как стратегических направлений развития организации | Изучение методов организации и управления человеческими ресурсами при проведении научно-исследовательской работы.                                                                             |
| ПК-4.3                                                                                                                                                                                           | Обеспечивает информационное и правовое сопровождение системы стратегического управления человеческими ресурсами                                                                | Обработка информационных данных, выполнение необходимых расчетов, составление аналитических таблиц, схем, графиков и т.п. Применение компьютерных технологий при обработке информации.        |
| ПК-5 Способен применять методы функционально-стоимостного анализа и инструменты мотивации и стимулирования трудовой деятельности при формировании экономического механизма управления персоналом |                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                               |
| ПК-5.1                                                                                                                                                                                           | Применяет экономические механизмы управления персоналом при формировании эффективных способов управления                                                                       | Проанализировать изменения в подходах и технологиях управления персоналом, происходящие в настоящее время (в соответствии с темой выпускной квалификационной работы).                         |
| ПК-5.2                                                                                                                                                                                           | Проводит функционально-стоимостный анализ деятельно-                                                                                                                           | Провести углубленный анализ выявленной проблемной зоны в сфере управления персоналом в компании базе практики и сравнить реализацию аналогичных инструментов управ-                           |

|        |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|        | сти<br>персонала, управляет расходами<br>на персонал и кадровыми риска-<br>ми                                                                                              | ления персоналом в других компаниях аналогичной сферы деятельности. В случае, если<br>тема ВКР касается изучения тенденций, особенностей, проблем, относящихся к сфере эко-<br>номики труда, функционирования рынка труда и т.п., проводится углубленный анализ<br>указанного направления исследования на макро-мезоуровнях, проводится сравнительный<br>анализ решения проблем в данной сфере в России и в других странах, выявляются направ-<br>ления изменений и т.п. |
| ПК-5.3 | Осуществляет и контролирует<br>процессы мотивации и<br>стимулирования трудовой дея-<br>тельности персонала, оценивает<br>их<br>экономическую и социальную<br>эффективность | Предложить рекомендации по совершенствованию инструментов и технологий управле-<br>ния персоналом в соответствии с темой ВКР<br>Написать отчет по практике и подготовиться к его устной защите.                                                                                                                                                                                                                                                                          |

**б). Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:**

Промежуточная аттестация проводится в форме дифференцированного зачета.

***Показатели и критерии оценивания:***

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – обучающийся представляет отчет, в котором в полном объеме раскрыто содержание задания; текст излагается последовательно и логично с применением актуальных нормативных документов; в отчете дана всесторонняя оценка практического материала; используется творческий подход к решению проблемы; сформулированы экономически обоснованные выводы и предложения. Отчет соответствует предъявляемым требованиям к оформлению. На публичной защите обучающийся демонстрирует системность и глубину знаний, полученных при прохождении практики; стилистически грамотно, логически правильно излагает ответы на вопросы; дает исчерпывающие ответы на дополнительные вопросы преподавателя; способен обобщить материал, сделать собственные выводы, выразить свое мнение, привести иллюстрирующие примеры.

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся представляет отчет, в котором содержание раскрыто достаточно полно, материал излагается с применением актуальных нормативных документов, основные положения хорошо проанализированы, имеются выводы и экономически обоснованные предложения. Отчет в основном соответствует предъявляемым требованиям к оформлению. На публичной защите обучающийся демонстрирует достаточную полноту знаний в объеме программы практики, при наличии лишь несущественных неточностей в изложении содержания основных и дополнительных ответов; владеет необходимой для ответа терминологией; недостаточно полно раскрывает сущность вопроса; отсутствуют иллюстрирующие примеры, обобщающее мнение студента недостаточно четко выражено.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся представляет отчет, в котором содержание раскрыты слабо и в неполном объеме, выводы правильные, но предложения являются необоснованными. Материал излагается на основе неполного перечня нормативных документов. Имеются нарушения в оформлении отчета. На публичной защите обучающийся демонстрирует недостаточно последовательные знания по вопросам программы практики; использует специальную терминологию, но допускает ошибки в определении основных понятий, которые затрудняется исправить самостоятельно; демонстрирует способность самостоятельно, но не глубоко, анализировать материал, раскрывает сущность решаемой проблемы только при наводящих вопросах преподавателя; отсутствуют иллюстрирующие примеры, отсутствуют выводы.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – обучающийся представляет отчет, в котором содержание раскрыты слабо и в неполном объеме, выводы и предложения являются необоснованными. Материал излагается на основе неполного перечня нормативных документов. Имеются нарушения в оформлении отчета. Отчет с замечаниями преподавателя возвращается обучающемуся на доработку, и условно допускается до публичной защиты. На публичной защите обучающийся демонстрирует фрагментарные знания в рамках программы практики; не владеет минимально необходимой терминологией; допускает грубые логические ошибки, отвечая на вопросы преподавателя, которые не может исправить самостоятельно.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – обучающийся представляет отчет, в котором очень слабо рассмотрены практические вопросы задания, применяются старые нормативные документы и отчетность. Отчет выполнен с нарушениями основных требований к оформлению. Отчет с замечаниями преподавателя возвращается обучающемуся на доработку, и не допускается до публичной защиты.

### ***Требования к отчету о прохождении практики***

Отчет о прохождении практики составляется индивидуально каждым студентом, и должен отражать проделанную им работу, полученные знания, приобретенные навыки и умения. В качестве приложений к нему по возможности должны быть представлены копии, образцы документов, которые составлял либо в составлении которых принимал участие студент во время прохождения практики.

Объем отчета зависит от объема выполненной во время прохождения практики работы. Оптимальным по объему считается отчет на 10-15 страницах машинописного текста (без приложений).

***Введение*** должно раскрыть основные вопросы и направления, которыми занимался студент на практике, отражать краткий обзор правовых и литературных источников, исходя из индивидуального задания.

***Основная часть*** включает в себя аналитическую записку по содержательной части производственной (преддипломной) практики, в том числе, теоретические аспекты проблем, которые решаются на предприятии или организации и др. Целесообразно включать в отчет и элементы научных исследований.

***В заключении*** приводятся общие выводы о деятельности предприятия или организации, а также даются практические рекомендации по совершенствованию правовых, организационных, экономических, социальных аспектов его деятельности.

***В списке использованных источников*** приводятся используемые в отчете нормативные правовые источники, научная литература и материалы практики, перечень документов, локальных актов базы практики.

Отчет может сопровождаться необходимыми схемами, таблицами, расчетами и соответствующими образцами нормативной документации, применяемой в организации. Схемы, графики, рисунки, выполненные с помощью компьютерной графики, должны быть пронумерованы. Объем приложений не ограничен.