



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

06.02.2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ/НИР

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ - НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА

Направление подготовки (специальность)
38.04.03 Управление персоналом

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

Уровень высшего образования - магистратура

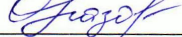
Форма обучения
заочная

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

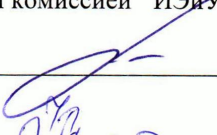
Магнитогорск
2026 год


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

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления
21.01.2026, протокол № 6

Зав. кафедрой  О.Л. Назарова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИЭиУ
06.02.2026 г. протокол № 1

Председатель  Е.С. Замбржицкая

Рабочая программа составлена:
доцент кафедры МиГУ, канд. пед. наук  С.В. Коптякова

Рецензент:
начальник отдела кадров ОАО МК_МЕТИЗ,  Д.А. Попов

Лист актуализации программы

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

Программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2029 - 2030 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

1 Цели практики/НИР

получение профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, развитие профессиональных компетенций студентов в сфере управления персоналом через сочетание опыта работы с научным руководителем и выполнение собственного тематического исследования, ограниченного конкретной научной проблемой, затрагивающей направленность настоящих и будущих интересов магистранта.

2 Задачи практики/НИР

- формирование представления о специфике научных исследований по направлению «управление персоналом»;
- овладение навыками применения общенаучных и специальных методов исследований в соответствии с направлением магистерской программы;
- получение навыков самостоятельной научно-исследовательской деятельности;
- формирование умений представлять результаты своей работы для других специалистов, отстаивать свои позиции в профессиональной среде, находить компромиссные и альтернативные решения;
- развитие умений формировать базы знаний, осуществлять верификацию и структуризацию информации, осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, систематически применять эти знания для экспертной оценки реальных экономических ситуаций;
- получение навыков применения инструментальных средств исследования для решения поставленных задач, способствующих интенсификации познавательной деятельности;
- формирование способности создавать новое знание, соотносить это знание с имеющимися отечественными и зарубежными исследованиями, использовать знание при осуществлении экспертных работ, в целях практического применения методов и теорий;
- формирование способности самосовершенствования, расширения границ своих научных и профессионально - практических познаний, использовать методы и средства познания, различные формы и методы обучения и самоконтроля, новые образовательные технологии, для своего интеллектуального развития и повышения культурного уровня;
- изучение новейших информационных технологий, позволяющих расширить знания магистранта и сократить сроки проведения научно- исследовательских работ;
- приобретение навыков в объективной оценке научной и практической значимости результатов выполненного исследования;
- приобретение опыта логичного изложения результатов исследования в письменной форме, публичной защиты результатов, оформления презентации в электронном виде.

- организация и проведение научных исследований, в том числе статистических обследований и опросов;
- разработка теоретических и эконометрических моделей исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к сфере профессиональной деятельности, оценка и интерпретация полученных результатов.

3 Место практики/НИР в структуре образовательной программы

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

Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков

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

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Производственная - преддипломная практика

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

4 Место проведения практики/НИР

кафедра менеджмента и государственного управления ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический университет 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.	Планирование научно-исследовательской работы	2	1.1 Ознакомление с тематикой исследовательских работ, обсуждение научных достижений и перспектив исследования. 1.2 Выбор и обсуждение темы исследования, обоснование ее актуальности, сбор и обобщение материалов.	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-3.1, ПК-3.2
2.	Проведение научно-исследовательской работы	3	2.1 Структурирование исследовательской работы, дифференциация научных акцентов и проблемных областей. Формулировка научной гипотезы и выбор методов исследования. 2.2 Систематизация собранного материала по теме работы, идентификация теоретических областей и анализ особенностей методологии исследования. 2.3 Прогнозирование и оценка научных результатов исследования, формулировка предварительных выводов. 2.4 Представление доклада на конференцию и подготовка тезисов к публикации	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3
2.	Проведение научно-исследовательской работы	3	1 Внесение изменений и дополнений в план научно-исследовательской работы. 2 Выявление проблем и перспектив научных разработок по выбранной теме работы, уточнение научной гипотезы, целей и задач исследования.	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3
2.	Проведение научно-исследовательской работы	3	1. Предварительная формулировка пунктов научной новизны работы. Применение метода бенчмаркинга для оценки практической значимости результатов исследований. 2. Подготовка доклада на научную конференцию по выбранной теме 3. Подготовка научной статьи по выбранной теме для публикации. 4. Составление и презентация (публичная защита) отчета о	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3

			научно-исследовательской работе.	
3.	Завершение научно-исследовательской работы	3	Представление доклада на конференцию и подготовка материалов к публикации. публикация в сборнике конференций.	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-3.1, ПК-3.2

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. Горовая, В. И. Научно-исследовательская работа : учебник для вузов / В. И. Горовая. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 103 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14688-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567697> (дата обращения: 10.03.2026).

2. Сладкова, О. Б. Основы научно-исследовательской работы : учебник и практикум для вузов / О. Б. Сладкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 154 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15305-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567893> (дата обращения: 10.03.2026).

б) Дополнительная литература:

1. Брылев, А. А. Основы научно-исследовательской работы : учебник для вузов / А. А. Брылев, И. Н. Турчаева. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15861-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544833> (дата обращения: 23.02.2026).

2. Дрецинский, В. А. Методология научных исследований : учебник для вузов / В. А. Дрецинский. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 349 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16977-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/539139> (дата обращения: 23.02.2026).

3. Горелов, Н. А. Методология научных исследований : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, О. Н. Кораблева, Д. В. Круглов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 390 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16519-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536410> (дата обращения: 23.02.2026).

4. Байбородова, Л. В. Методология и методы научного исследования : учебное пособие для вузов / Л. В. Байбородова, А. П. Чернявская. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 221 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06257-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538032> (дата обращения: 23.02.2026). Юрайт, 2019. — 221 с. — Режим до-ступа: <https://biblio-online.ru/viewer/metodologiya-i-metody-nauchnogo-issledovaniya-437120#page/2>. - Загл. с экрана.

в) Методические указания:

1. Аверьянова, Т. А. Инновационные процессы в образовании : учебно-методическое пособие / Т. А. Аверьянова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 83 с. - URL: <https://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/20287> (дата обращения: 27.03.2026). - Макрообъект. - Текст : электронный.

2. Балынская, Н. Р. Организация учебной и научно-исследовательской деятельности магистранта : учебно-методическое пособие / Н. Р. Балынская, А. Г. Васильева, Л. М. Рахимова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/1759> (дата обращения: 5.03.2026). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

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
LibreOffice	свободно распространяемое ПО	бессрочно
Adobe Reader	свободно распространяемое ПО	бессрочно
Браузер Yandex	свободно распространяемое ПО	бессрочно
Браузер Mozilla	свободно распространяемое ПО	бессрочно
Linux Calculate	свободно распространяемое ПО	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Российская Государственная библиотека. Каталоги	https://www.rsl.ru/ru/4readers
Федеральный образовательный портал – Экономика.	http://ecsocman.hse.ru/
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И.	https://host.megaprolib.net/M
Национальная информационно-аналитическая	URL:

9 Материально-техническое обеспечение практики/НИР

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

2. Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации. Комплекс тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей.

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

4. 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 существенных 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 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.

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"> 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. <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>
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"> 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> 2. Характеристика сферы использования и оценки значимости (теоретической и прикладной) ожидаемых результатов исследований.
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	<ol style="list-style-type: none"> 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. 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. <p>1. Подбор, обработка и анализ научно-экономической и технической информации по тематике</p>

	(рекрутинга, управления адаптацией, оценки и аттестации персонала, управления трудовой мотивацией и пр.)	исследования с использованием специализированных баз данных и информационных технологий, включая интернет - технологии.
<i>ПК-2.2:</i>	Разрабатывает планы и технологии развития персонала и реализует их в рамках стратегического управления человеческими ресурсами организации	<ol style="list-style-type: none"> 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. 2. Изучение экономических средств и методов для решения, поставленных задач в научном исследовании. 3. Изучение методов организации и управления человеческими ресурсами при проведении научно-исследовательской работы
<i>ПК-2.3:</i>	Организует администрирование процессов операционного и стратегического управления человеческими ресурсами организации и работе структурного подразделения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проанализировать современные виды, способы и технологии управления персоналом (в соответствии с темой выпускной квалификационной работы). Например, актуальные технологии развития персонала. 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.
ПК-3 Способен разрабатывать и реализовывать проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации		
<i>ПК-3.1:</i>	Разрабатывает и реализует проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики организации в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации; организует процесс разработки и	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формулировка целей и задач выпускной квалификационной работы. 2. Изучение последовательности разработки и теоретических предпосылок выбранного научного направления. 3. Последовательность планирования и проведения эксперимента с обработкой результатов эксперимента и оценкой их погрешности. 4. Сопоставление на основе проделанной НИР результатов исследования с теоретическими предпосылками и формулировка выводов научного исследования. 5. Определение структуры исследований, последовательности их проведения, методов анализа материалов.

	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	<ol style="list-style-type: none"> 6. Сбор необходимой статистической, экономической и другой информации об объектах исследования. 7. Обработка информационных данных, выполнение необходимых расчетов, составление аналитических таблиц, схем, графиков и т.п. Применение компьютерных технологий при обработке информации. 8. Подготовка научно-экономической, технической и иной отчетной документации, аналитических обзоров и справок, документов. 9. Предложить рекомендации по совершенствованию инструментов и технологий управления персоналом в соответствии с темой ВКР 10. Написать отчет по практике и подготовиться к его устной защите.
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	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.
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	Обработка информационных данных, выполнение необходимых расчетов, составление аналитических таблиц, схем, графиков и т.п. Применение компьютерных технологий при обработке информации.

	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	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 деятельности персонала, управляет расходами на персонал и кадровыми рисками	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.
ПК-5.3	Осуществляет и контролирует процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, оценивает их экономическую и социальную эффективность	Предложить рекомендации по совершенствованию инструментов и технологий управления персоналом в соответствии с темой ВКР 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.