

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

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

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра организационного развития

ПРЕДДИПЛОМНАЯ ПРАКТИКА

ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Направление подготовки: 38.04.03 «Управление персоналом»
Направленность: «Управление талантами в целях устойчивого развития»
Квалификация (степень): магистр
Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная

Программа практики адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2021

Преддипломная практика

Программа практики

Составитель: к.г.н, доцент Ю.В. Шпортько

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

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

организационного развития

№ 9 от 20.05.2021

Содержание

1. Пояснительная записка	4
1.1. Цель и задачи практики	4
1.2. Вид (тип) практики	4
1.3. Способы, формы и места проведения практики	4
1.4. Типы задач профессиональной деятельности	5
1.5. Планируемые результаты обучения при прохождении практики, соотнесённые с планируемыми результатами освоения образовательной программы:	5
1.6. Место практики в структуре образовательной программы	11
1.7. Объем практики	11
2. Содержание практики	11
3. Оценка результатов практики	12
3.1. Формы отчётности	12
3.2. Критерии выставления оценки по практике	13
3.3. Оценочные средства (материалы) для промежуточной аттестации обучающихся по практике	14
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение	15
4.1. Список источников и литературы	15
4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины	17
5. Материально-техническая база, необходимая для проведения практики	18
6. Организация практики для лиц с ограниченными возможностями здоровья	19
Приложение 1. Аннотация практики	22
Приложение 3. Образец графика прохождения практики	28
Приложение 4. Форма титульного листа	29
Приложение 5. Образец оформления характеристики	30
с места прохождения практики	30

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи практики

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

Целью преддипломной практики является апробация основных положений выпускной квалификационной работы.

Для реализации поставленной цели должны быть решены следующие задачи:

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

1.2. Вид (тип) практики

Тип практики: производственная

Вид практики: преддипломная практика.

1.3. Способы, формы и места проведения практики

Способ проведения практики: стационарная.

Форма проведения практики: непрерывная.

Места прохождения практики: структурные подразделения РГГУ, а также организации (их профильные подразделения) г. Москвы, с которыми у РГГУ заключен договор на проведение практики.

1.4. Типы задач профессиональной деятельности

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

- организационно-управленческий;
- научно-исследовательский.

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

Подготовка ВКРМ направлена на оценку готовности магистранта применять следующие компетенции:

Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1. Анализирует, верифицирует, оценивает полноту и достаточность информации в ходе профессиональной деятельности, при необходимости восполняет и синтезирует недостающую информацию. УК-1.2. Грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценку информации; отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок. УК-1.3. Разрабатывает альтернативные стратегии действий, в том числе в непривычных обстоятельствах, на основе критического анализа и системного подхода. УК-1.4. Принимает обоснованное решение, определяет и оценивает практические последствия возможных решений задачи. УК-1.5. Способен систематизировать результаты коллективной интеллектуальной деятельности.
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1. Определяет цели проекта, расставляет приоритеты и правильно использует имеющиеся ресурсы. УК-2.2. Составляет план действий с учетом возможных потенциальных препятствий, определяет ожидаемые результаты решения поставленных задач. УК-2.3. Решает конкретные задачи проекта на качественном уровне и в намеченные сроки; способен адаптировать работы по проекту с учётом изменившихся обстоятельств. УК-2.4. Применяет и обосновывает соответствующие методы управления проектом на всех этапах его жизненного цикла. УК-2.5. Формирует отчетность в установленные сроки в соответствии с установленными требованиями и публично представляет результаты проделанной работы.

	УК-2.6. Представляет и защищает самостоятельно разработанный проект любого типа, включая исследовательскую работу.
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	<p>УК-4.1. Владеет системой норм русского литературного языка, родного языка и нормами иностранного (-ых) языка (-ов).</p> <p>УК-4.2. Использует информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном и иностранном (-ых) языках.</p> <p>УК-4.3. Свободно воспринимает, анализирует и критически оценивает устную и письменную деловую информацию на русском, родном и иностранном (-ых) языке (-ах).</p> <p>УК-4.4. Ведет деловую переписку, учитывая особенности стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на государственном (-ых) и иностранном (-ых) языках.</p> <p>УК-4.5. Ведет устные деловые разговоры на государственном и иностранном (-ых) языках.</p> <p>УК-4.6. Демонстрирует умение выполнять перевод текстов различного объема и стилистики с иностранного (-ых) на государственный язык, а также с государственного на иностранный (-ые) язык (-и).</p>
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	<p>УК-5.1. Демонстрирует способность адаптироваться к условиям работы в составе многоэтнических и поликонфессиональных групп.</p> <p>УК-5.2. Конструктивно взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения поставленных задач и усиления социальной интеграции.</p> <p>УК-5.3. Организует многостороннюю коммуникацию и управляет ею.</p>
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	<p>УК-6.1. Проявляет способность повышать свой интеллектуальный уровень, квалификацию и мастерство, строить траекторию личностного и профессионального роста и карьеры, с опорой на методы самоменеджмента и самоорганизации.</p> <p>УК-6.2. Демонстрирует способность вести интеллектуальную, в том числе научно-исследовательскую деятельность.</p> <p>УК-6.3. Демонстрирует способность к самообразованию и использует предоставленные возможности для приобретения новых знаний и навыков.</p>
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий	<p>ОПК-1.1. Демонстрирует способность применять при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической теорий на продвинутом уровне.</p> <p>ОПК-1.2. Демонстрирует способность применять при решении профессиональных задач знания психологической теории на продвинутом уровне.</p> <p>ОПК-1.3. Демонстрирует способность применять при решении профессиональных задач знания права на продвинутом уровне.</p> <p>ОПК-1.4. Демонстрирует способность при решении</p>

и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	профессиональных задач обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.
ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутое методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1. Демонстрирует способность применять комплексный подход к сбору данных, оценивать полноту и достаточность информации при решении управленческих задач. ОПК-2.2. Демонстрирует способность применять комплексный подход к сбору данных, оценивать полноту и достаточность информации при решении исследовательских задач. ОПК-2.3. Демонстрирует способность применять продвинутое методы обработки данных и анализа при решении управленческих задач. ОПК-2.4. Демонстрирует способность применять продвинутое методы обработки данных и анализа при решении исследовательских задач.
ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1. Демонстрирует способность разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии управления персоналом организации в динамичной среде. ОПК-3.2. Демонстрирует способность разрабатывать и обеспечивать реализацию кадровой политики в организации. ОПК-3.3. Демонстрирует способность разрабатывать и обеспечивать реализацию технологий управления персоналом организации в динамичной среде. ОПК-3.4. Демонстрирует способность оценивать социальную и экономическую эффективность технологий управления персоналом организации.
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1. Демонстрирует способность проектировать организационные изменения. ОПК-4.2. Демонстрирует способность руководить проектной деятельностью организации. ОПК-4.3. Демонстрирует способность руководить деятельностью организации в части работы с персоналом. ОПК-4.4. Демонстрирует способность руководить подразделением организации.
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1. Демонстрирует способность использовать современные информационные технологии при решении профессиональных задач. ОПК-5.2. Демонстрирует способность использовать современные программные средства при решении профессиональных задач.
ПК-1. Способен	ПК-1.1 Обосновывает выбранное научное направление.

<p>обосновывать выбранное научное направление, адекватно подбирать средства и методы для решения поставленных задач в научном исследовании, обрабатывать получаемые данные и их интерпретировать</p>	<p>ПК-1.2 Демонстрирует способность адекватно подбирать средства и методы для решения поставленных задач в научном исследовании.</p> <p>ПК-1.3 Демонстрирует способность в процессе научного исследования обрабатывать получаемые данные и их интерпретировать.</p> <p>ПК-1.4. Логично и грамотно формирует оценку данных полученных в ходе научного исследования и собственные выводы.</p> <p>ПК-1.5. Представляет и защищает исследовательскую работу.</p>
<p>ПК-2. Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом в контексте устойчивого развития организации</p>	<p>ПК- 2.1. Демонстрирует способность к управлению персоналом с учетом всех аспектов (экономического, социального, экологического) устойчивого развития организации</p> <p>ПК-2.2. Осуществляет сбор информации о потребностях организации в персонале с учетом концепции устойчивого развития организации.</p> <p>ПК-2.3. Демонстрирует способность разработать и реализовать деятельность по подбору и отбору персонала.</p> <p>ПК-2.4. Демонстрирует способность организовать и провести оценку и аттестацию персонала.</p> <p>ПК-2.5. Демонстрирует способность организовать и провести мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, учитывая интересы разных групп заинтересованных сторон.</p> <p>ПК - 2.6. Способен организовать обучение и адаптацию персонала для обеспечения устойчивого кадрового потенциала организации.</p> <p>ПК -2.7 Способен управлять организацией труда персонала.</p>
<p>ПК-3. Способен разработать, реализовать и администрировать систему операционного управления персоналом и подразделением организации</p>	<p>ПК-3.1. Демонстрирует способность разработать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения.</p> <p>ПК-3.2. Демонстрирует способность организовать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения.</p> <p>ПК-3.3. Демонстрирует способность администрировать процессы и документооборот по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения.</p>
<p>ПК-4. Способен разработать и реализовать стратегическое управление персоналом организации</p>	<p>ПК-4.1. Демонстрирует способность разработать систему стратегического управления персоналом в организации, стратегию управления человеческими ресурсами как элемента общекорпоративной стратегии устойчивого развития.</p> <p>ПК-4.2. Демонстрирует способность организовать стратегическое управление персоналом организации.</p> <p>ПК-4.3. Способен обеспечить реализацию требований и рекомендаций международных стандартов по системам менеджмента и устойчивому развитию организации, касающихся подсистемы управления персоналом, в том числе с учетом влияния внешних факторов на устойчивое развитие организаций, регионов и государств.</p>

В результате преддипломной практики магистрант должен:

Знать:

- основные способы аргументированного обоснования теоретических результатов и прикладных разработок проведенного исследования;
- основные приемы корректного ведения публичной дискуссии при обсуждении результатов и прикладных разработок научного исследования, выдвинутых предложений и рекомендаций.
- основные критерии и требования научности, валидности и актуальности, предъявляемые в ходе дискуссионного обсуждения к результатам исследовательской деятельности применительно к избранной теме и проблематике;
- способы определения и реализации приоритетов собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки;
- комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;

Уметь:

- разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом в контексте устойчивого развития организации,
- оценивать деятельность службы управления персоналом, разработать стратегические направления управления персоналом организации;
- разработать систему операционного управления персоналом и подразделением организации;
- осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий;
- аргументировано обосновывать и защищать свою точку зрения по конкретной научной проблеме;
- учитывать информацию, получаемую в ходе дискуссионного обсуждения научных проблем в своей научно-исследовательской и иной профессиональной деятельности;
- самостоятельно корректировать структуру научно-исследовательской гипотезы и аргументации в ходе ее дискуссионного обсуждения;
- моделировать применение результатов и прикладных разработки научного исследования к предлагаемым проблемным ситуациям и новым условиям;

- применять результаты научно-исследовательской деятельности для решения предлагаемых (в том числе гипотетических) прикладных задач, давая научно обоснованные рекомендации и предложения;
- делать обобщающие выводы из критических замечаний и процесса дискуссионного обсуждения и применять их для корректировки результатов и прикладных разработок научного исследования;
- разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;
- применять знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях, применять их в научной работе;
- анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе выполнения выпускной квалификационной работы;
- применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке;

Владеть:

- высоким уровнем речевой культуры;
- навыками использования современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач;
- навыками проектирования организационных изменений, навыками руководства проектной и процессной деятельностью и руководства подразделением организации
- навыками наглядного представления (презентации) результатов и прикладных разработок научного исследования;
- навыками аргументированного обоснования теоретических результатов и прикладных разработок проведенного исследования;
- способностью критически оценивать замечания в отношении результатов и прикладных разработок научного исследования;
- навыками оперативного формулирования научно обоснованных аргументов и контраргументов в рамках научной дискуссии;

- навыками корректного ведения публичной дискуссии при обсуждении результатов и прикладных разработок научного исследования, выдвинутых предложений и рекомендаций.
- навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла.

1.6. Место практики в структуре образовательной программы

Преддипломная практика относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока практик учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Управление талантами в целях устойчивого развития».

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

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

1.7. Объем практики

Объем практики согласно учебному плану: 9 з.е., 6 недель, 342 часа.

2. Содержание практики

№	Наименование раздела	Содержание и виды работ
1.	Инструктаж по технике безопасности	Инструктаж студентов по технике безопасности во время прохождения практики. В случае прохождения практики в структурных подразделениях РГГУ инструктаж проводится в РГГУ руководителем практики от РГГУ. В случае прохождения практики в организациях, с которыми у РГГУ заключен договор о прохождении практики, инструктаж проводится по месту прохождения практики
2	Ознакомительная лекция (цели и задачи практики, места прохождения практики, формы отчетности)	Проводится руководителем практики от РГГУ. Рассказываются требования к содержанию отдельных разделов работы, особенности оформления отчетных документов по практике.
3	Изучение	Определение перечня документов, подлежащих

	организационно-уставных документов места проведения практики	обучению, происходит в совместной работе студента и его научного руководителя.
4	Изучение должностных обязанностей на месте прохождения практики	Происходит под руководством ответственного за практику на месте прохождения практики в документальной либо же устной форме.
5	Выполнение должностных обязанностей и заданий руководителя на месте прохождения практики; выполнение индивидуального плана практики	Происходит в соответствии с выбранной для разработки темой ВКР.
6	Подготовка и защита отчёта по производственной практике	Защита отчета по преддипломной практике проводится перед научным руководителем студента. Оценка за преддипломную практику ставится по результатам представленных документов и ответа студентов на вопросы.

3. Оценка результатов практики

3.1. Формы отчётности

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

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

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

Результаты прохождения практики последовательно отражаются в Отчете о прохождении практики.

Отчет о прохождении практики содержит разделы:

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

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

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

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

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

–"Список источников и используемой литературы".

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

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

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

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

3.2.Критерии выставления оценки по практике

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по практике	Критерии оценки результатов практики
100-83/ А,В	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если характеристика с места прохождения практики содержит высокую положительную оценку, отчет выполнен в полном соответствии с предъявляемыми требованиями, аналитическая часть отчета отличается комплексным подходом, креативностью и нестандартностью мышления студента, выводы обоснованы и подкреплены значительным объемом фактического материала. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Компетенции, закреплённые за практикой, сформированы на уровне – «высокий».

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по практике	Критерии оценки результатов практики
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если характеристика с места прохождения практики содержит положительную оценку, отчет выполнен в целом в соответствии с предъявляемыми требованиями без существенных неточностей, включает фактический материал, собранный во время прохождения практики.. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».
67-50/ D,E	«удовлетвори- тельно»/ «зачтено (удовлетвори- тельно)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если характеристика с места прохождения практики содержит положительную оценку, отчет по оформлению и содержанию частично соответствует существующим требованиям, но содержит неточности и отдельные фактические ошибки, отсутствует иллюстративный материал. Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	«неудовлетвори- тельно»/ не зачтено	Выставляется обучающемуся, если характеристика с места прохождения практики не содержит положительной оценки. Отчет представлен не вовремя и не соответствует существующим требованиям. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

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

Самостоятельная работа студента в ходе преддипломной практики осуществляется под контролем научного руководителя и по спланированной индивидуально траектории. Работа на практике увязана с индивидуальной темой ВКР.

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение

4.1. Список источников и литературы

Источники

Основные источники

Нормативные правовые акты

Конституционные акты Российской Федерации

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

Федеральные законы

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

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

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

Акты Правительства Российской Федерации

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

Акты федеральных органов исполнительной власти

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

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

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

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

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

Дополнительные источники

Нормативные правовые акты

Федеральные законы

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

Акты Правительства Российской Федерации

Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» (с последующими изменениями)

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

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

Акты федеральных органов исполнительной власти

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

Литература

Основная

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

Архипова Н.И., Седова О.Л. Управление персоналом организации. - М. : Издательство

Перспектив, 2016. — – 224 с.

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

Дополнительная

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Перечень БД и ИСС

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

5. Материально-техническая база, необходимая для проведения практики

В качестве материально-технического обеспечения проведения вводной лекции необходимо:

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

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

– Перечень ПО

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

2	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
3	Zoom	Zoom	лицензионное

6. Организация практики для лиц с ограниченными возможностями здоровья

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

В заключении ПМПК должно быть прописано:

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

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

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

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

Выбор мест прохождения практик для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) производится с учетом требований их доступности для данных обучающихся и рекомендации медико-социальной экспертизы, а также

индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда.

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

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

- учебные аудитории, оборудованные компьютерами с выходом в интернет, видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- библиотека, имеющая рабочие места для обучающихся, оборудованные доступом к базам данных и интернетом;
- компьютерные классы;
- аудитория Центра сопровождения обучающихся с инвалидностью с компьютером, оснащенная специализированным программным обеспечением для студентов с нарушениями зрения, устройствами для ввода и вывода голосовой информации.

Для лиц с нарушениями зрения материалы предоставляются:

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

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Защита отчета по практике для лиц с нарушениями зрения проводится в устной форме без предоставления обучающимся презентации. На время защиты в аудитории должна быть обеспечена полная тишина, продолжительность защиты увеличивается до 1

часа (при необходимости). Гарантируется допуск в аудиторию, где проходит защита отчета, собаки-проводника при наличии документа, подтверждающего ее специальное обучение, выданного по форме и в порядке, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 21 июля 2015г., регистрационный номер 38115).

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

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата защита итогов практики проводится в аудитории, оборудованной в соответствии с требованиями доступности. Помещения, где могут находиться люди на креслах-колясках, должны размещаться на уровне доступного входа или предусматривать пандусы, подъемные платформы для людей с ограниченными возможностями или лифты. В аудитории должно быть предусмотрено место для размещения обучающегося на коляске.

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

Приложение 1. Аннотация практики

Преддипломная практика относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока практик учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Управление талантами в целях устойчивого развития».

Вид практики: производственная практика

Способ проведения практики: стационарная.

Практика реализуется непрерывно.

Целью преддипломной практики является апробация основных положений магистерской диссертации.

Для реализации поставленной цели должны быть решены следующие задачи:

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

Практика направлена на формирование следующих компетенций:

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

Индикаторы компетенции

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

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

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

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

УК-1.5. Способен систематизировать результаты коллективной интеллектуальной деятельности.

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

Индикаторы компетенции

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

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

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

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

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

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

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

Индикаторы компетенции

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

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

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

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

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

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

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

Индикаторы компетенции

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

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

УК-5.3. Организует многостороннюю коммуникацию и управляет ею.

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

Индикаторы компетенции

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

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

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

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

Индикаторы компетенции

ОПК-1.1. Демонстрирует способность применять при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической теорий на продвинутом уровне.

ОПК-1.2. Демонстрирует способность применять при решении профессиональных задач знания психологической теории на продвинутом уровне.

ОПК-1.3. Демонстрирует способность применять при решении профессиональных задач знания права на продвинутом уровне.

ОПК-1.4. Демонстрирует способность при решении профессиональных задач обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.

Индикаторы компетенции

ОПК-2.1. Демонстрирует способность применять комплексный подход к сбору данных, оценивать полноту и достаточность информации при решении управленческих задач.

ОПК-2.2. Демонстрирует способность применять комплексный подход к сбору данных, оценивать полноту и достаточность информации при решении исследовательских задач.

ОПК-2.3. Демонстрирует способность применять продвинутые методы обработки данных и анализа при решении управленческих задач.

ОПК-2.4. Демонстрирует способность применять продвинутые методы обработки данных и анализа при решении исследовательских задач.

ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.

Индикаторы компетенции

ОПК-3.1. Демонстрирует способность разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии управления персоналом организации в динамичной среде.

ОПК-3.2. Демонстрирует способность разрабатывать и обеспечивать реализацию кадровой политики в организации.

ОПК-3.3. Демонстрирует способность разрабатывать и обеспечивать реализацию технологий управления персоналом организации в динамичной среде.

ОПК-3.4. Демонстрирует способность оценивать социальную и экономическую эффективность технологий управления персоналом организации.

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

Индикаторы компетенции

ОПК-4.1. Демонстрирует способность проектировать организационные изменения.

ОПК-4.2. Демонстрирует способность руководить проектной деятельностью организации.

ОПК-4.3. Демонстрирует способность руководить деятельностью организации в части работы с персоналом.

ОПК-4.4. Демонстрирует способность руководить подразделением организации.

ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.

Индикаторы компетенции

ОПК-5.1. Демонстрирует способность использовать современные информационные технологии при решении профессиональных задач.

ОПК-5.2. Демонстрирует способность использовать современные программные средства при решении профессиональных задач.

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

Индикаторы компетенции

ПК-1.1 Обосновывает выбранное научное направление.

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

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

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

ПК-1.5. Представляет и защищает исследовательскую работу.

ПК-2. Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом в контексте устойчивого развития организации.

Индикаторы компетенции

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

Индикаторы компетенции

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

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

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

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

Индикаторы компетенции

ПК-4.1. Демонстрирует способность разработать систему стратегического управления персоналом в организации, стратегию управления человеческими ресурсами как элемента общекорпоративной стратегии устойчивого развития.

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

ПК-4.3. Способен обеспечить реализацию требований и рекомендаций международных стандартов по системам менеджмента и устойчивому развитию организации, касающихся подсистемы управления персоналом, в том числе с учетом влияния внешних факторов на устойчивое развитие организаций, регионов и государств.

По итогам прохождения практики обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

Знать:

- основные способы аргументированного обоснования теоретических результатов и прикладных разработок проведенного исследования;
- основные приемы корректного ведения публичной дискуссии при обсуждении результатов и прикладных разработок научного исследования, выдвинутых предложений и рекомендаций.
- основные критерии и требования научности, валидности и актуальности, предъявляемые в ходе дискуссионного обсуждения к результатам исследовательской деятельности применительно к избранной теме и проблематике;
- способы определения и реализации приоритетов собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки;
- комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;

Уметь:

- разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом в контексте устойчивого развития организации,
- оценивать деятельность службы управления персоналом, разработать стратегические направления управления персоналом организации;
- разработать систему операционного управления персоналом и подразделением организации;

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

Владеть:

- высоким уровнем речевой культуры;
- навыками использования современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач;
- навыками проектирования организационных изменений, навыками руководства проектной и процессной деятельностью и руководства подразделением организации
- навыками наглядного представления (презентации) результатов и прикладных разработок научного исследования;
- навыками аргументированного обоснования теоретических результатов и прикладных разработок проведенного исследования;
- способностью критически оценивать замечания в отношении результатов и прикладных разработок научного исследования;
- навыками оперативного формулирования научно обоснованных аргументов и контраргументов в рамках научной дискуссии;
- навыками корректного ведения публичной дискуссии при обсуждении результатов и прикладных разработок научного исследования, выдвинутых предложений и рекомендаций.
- навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла.

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

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

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

Приложение 3. Образец графика прохождения практики
ГРАФИК ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ

ВИД ПРАКТИКИ: ПРЕДДИПЛОМНАЯ ПРАКТИКА

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

ФИО: _____

Место прохождения практики: _____

УТВЕРЖДАЮ

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

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

Индивидуальное задание на практику
(составляется руководителем практики от кафедры)

Руководитель практики
от кафедры

(подпись) / (Ф.И.О.)

Руководитель практики
от организации

(подпись) / (Ф.И.О.)

Приложение 4 .Форма титульного листа

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



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

Институт экономики, управления и права

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра организационного развития

Отчёт о прохождении практики
ПРЕДДИПЛОМНАЯ ПРАКТИКА

Направление подготовки: 38.04.03 «Управление персоналом»

*Магистерская программа: «Современные технологии в управлении
человеческими ресурсами»*

Квалификация (степень): магистр

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная

Студента/ки __ курса

..... формы обучения

_____(ФИО)

Руководитель практики

_____(ФИО)

Москва 20__ г.

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

Характеристика¹

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

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

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

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

Оценка за прохождение практики – «_____».

Руководитель практики
от организации

_____ (ФИО)

(дата)

(подпись)

¹ Оформляется либо на бланке организации, либо заверяется печатью.