

Программы практик для магистров

- Виды практик
- Содержание практики
- Документы: индивидуальные планы и отчеты
- Работа с научными руководителями



Виды практик



Учебным планом предусмотрены 5 видов практик:

- производственная практика (научно-исследовательская работа);
- учебная практика (практика по получению первичных и профессиональных умений и навыков)
- производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)
- преддипломная практика.

Производственная практика (научно-исследовательская работа)

продолжается в течение 3 семестров, объем часов составляет 21 зачетную единицу (756 часов).

Цель: формирование у магистрантов профессиональных компетенций, необходимых для проведения как самостоятельной научно-исследовательской работы (результатом которой является написание и успешная защита магистерской диссертации), так и научно-исследовательской работы в составе научного коллектива.

Задачи заключаются в формировании у магистранта способности и готовности к различным видам деятельности (например, разработка инструментария эмпирического исследования по выбранной теме).

Формируемые компетенции

- умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК 11);
- умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ОПК 12);
- умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели (ПК-22).

По итогам производственной практики (НИР) магистрант должен:

знать:

- опыт научно-исследовательской работы ведущих ученых (отечественных и зарубежных);
- основы методологии научного анализа социальных объектов;
- основы разработки программы исследования поставленной проблемы;
- методы построения выборки эмпирического исследования;
- методы диагностики и выявления организационных патологий и проблем в области управления персоналом;
- методы разработки рекомендаций по устранению выявленных в ходе исследования проблем;

уметь:

- анализировать научные источники, сопоставлять точки зрения ученых на различные вопросы управления персоналом (по выбранной теме магистерской диссертации);
- разработать исследовательский инструментарий;
- составить таблицы сбора статистической информации;
- применить в практической деятельности методы количественного анализа управленческих решений, исследования проблем управления персоналом;
- разработать на этой основе мероприятия по улучшению ситуации по рассматриваемой проблеме;
- разработать техническое задание для проведения исследовательской работы по выбранной теме;
- оценить управленческий потенциал организации;
 - разработать проект совершенствования системы и технологии управления персоналом организации;

Владеть:

- навыками работы с типовыми пакетами прикладных программ (1С: кадры, БОСС, Кадровые системы, SPSS; VORTOX и др.);
 - навыком применения существующих методов измерения результатов деятельности, оценки экономической и социальной эффективности рекомендаций по совершенствованию управления;
- навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду в динамике и в сравнении с данными других организаций (конкурентов), а также со средними данными по профильной рыночной нише.

Формы НИР



- выполнение заданий научного руководителя в соответствии с утвержденным индивидуальным планом НИР;
- участие в научно-исследовательских семинарах кафедры;
- подготовка докладов и выступлений на научных конференциях, семинарах и симпозиумах;
- участие в студенческих олимпиадах и других творческих мероприятиях;
- участие в конкурсах научно-исследовательских работ;
- подготовка и публикация научных статей;
- подготовка и защита курсовых работ и проектов;
- участие в госбюджетной научно-исследовательской работе кафедры;
- подготовка и защита магистерской диссертации.

Этапы практики

- **Первый этап (1 семестр)** – библиотечно-лабораторный (изучение литературы по теме магистерской диссертации, работа в лаборатории кафедры «Управление персоналом и социология, в компьютерных классах университета и т.п.).
- Результат – теоретический раздел магистерской диссертации, разработка инструмента исследования под руководством преподавателя.
- **Второй этап (2 семестр)** – полевой (работа по сбору эмпирической информации на предприятии, которое определено методом проведения практики согласно приказу ректора).
- Результат – собранный в ходе полевого этапа материал, подготовленный к компьютерной обработке.
- **Третий этап (3 семестр)** – лабораторный (обработка полученной информации в компьютерных классах).
- Результат – полученные таблицы, необходимы для аналитической работы по написанию магистерской диссертации.



Место проведения практики:



- *лабораторный этап* – лаборатория «Управление человеческими ресурсами на транспорте» при кафедре «Управление персоналом и социология» УрГУПС.
- *полевой этап* – в зависимости от темы исследования, которую избрал магистрант (предприятие, организация, научное учреждение и т.п.).

Формы отчетности по каждому из этапов практики – зачет.

Содержание научных исследований

- Составление плана НИР и выполнения магистерской диссертации. Литературный обзор по теме диссертации. Теоретическая и практическая часть исследований.
- Обзор и анализ информации по теме диссертационного исследования. Виды информации, виды изданий (статьи, монографии, учебники, государственные отраслевые стандарты и т.д.). Методы поиска литературы.
- Постановка цели и задач исследования. Объект и предмет исследования.
- Методики проведения эмпирических исследований.
- Инструменты исследования.
- Обработка эмпирических данных.
- Подготовка научной публикации.
- Отчеты.



Другие разделы программы

Темы научно-исследовательских работ, рекомендуемых к выполнению в процессе полевого этапа производственной практики (НИР). Подробный список в РП.

5. Фонд оценочных средств
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение практики
7. Материально-техническое обеспечение производственной практики (научно-исследовательская работа)

Б2.У.1 УЧЕБНАЯ ПРАКТИКА

(практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)

Целью учебной практики является получение первичных профессиональных умений и навыков в области исследования, проектирования и нормативного обеспечения системы управления персоналом организации и ее отдельных элементов.

Задачи практики магистрантов:

закрепление знаний, умений и навыков, полученных магистрантами в процессе изучения дисциплин магистерской программы;

ознакомление с локальными нормативными актами организации и развитие навыков их анализа

ознакомление с нормативно-методической документацией организации и развитие навыков ее оценки

овладение методиками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала организации

овладение методиками диагностики состояния системы управления персоналом и формирование на элементарном уровне умения определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации и т.д.

Учебная практика

по получению первичных профессиональных умений и навыков относится к циклу Б2 «Практики». В соответствии с рабочим учебным планом и графиком учебного процесса она проводится во 2 семестре, ее трудоемкость составляет 6 з.е.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате прохождения практики

- умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2);
- умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3);
- умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-4);
- умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5);
- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6);
- владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции по управлению персоналом (ПК-29).

По итогам учебной практики по получению первичных профессиональных умений и навыков магистрант **должен:**

знать о: системе управления персоналом, кадровом потенциале, интеллектуальном капитале персонала и организации в целом; системе локальных нормативных актов, регулирующих работу по УП; политике привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, адаптации персонала в организации, обучения и развития персонала;

уметь: оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом; определять направления, формулировать задачи по развитию системы и технологии УП; разрабатывать и внедрять локальные нормативные акты, регулирующие процессы привлечения, использования и развития персонала;

владеть: методиками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом; навыками формулирования задач по развитию системы и технологии УП; разработки локальных нормативных актов по персоналу; навыками разработки и внедрения политики привлечения, использования и развития персонала; навыками составления плана научного исследования.

Формы учебной практики

- ознакомление с набором локальных нормативных актов и нормативно-методических документов по управлению персоналом организации, основными методиками оценки кадрового и интеллектуального потенциала организации
- ознакомление с практическими инструментами управления персоналом организации (привлечения, подбора, набора, адаптации, обучения и развития, оценки персонала)
- разработка трех проектов локальных нормативных актов и нормативно-методических инструментов управления персоналом
- другие формы работ, определенные научным руководителем.

Этапы прохождения практики

- **Ознакомительный:** ознакомление с набором локальных нормативных актов и нормативно-методических документов по УП организации; основными методиками оценки кадрового и интеллектуального потенциала организации, практическими инструментами;
- **Проектный:** подбор, доработка и адаптация инструментария диагностики кадрового и интеллектуального потенциала организации; разработка проектов локальных нормативных актов и нормативно-методических инструментов УП;
- **Заключительный:** оформление отчета, подготовка творческой работы в виде научной статьи, презентация и защита отчета.

Продолжение следует

Успехов в достижении цели и задач
проектирования!

