

# ПРЕДДИПЛОМНАЯ ПРАКТИКА

## 1. Цели проведения практики

Закрепление и углубление теоретической подготовки обучающихся по формированию системы управления персоналом организации в целом, отдельных функциональных подсистем и технологий управления персоналом. Приобретение обучающимися практических навыков решения организационно-экономических и управленческих задач по формированию, развитию и использованию персонала организации; приобретение практических навыков разработки документов нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом организации — базы практики.

## 2. Место практики в структуре ОПОП

Для прохождения практики «Преддипломная практика» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Современные методы исследований в системе управления персоналом», «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации», «Технология управления развитием персонала», «HR-инжиниринг», «Инновационные методы развития трудового потенциала», «Методология и практика прикладных HR-исследований», «Методы проведения бизнес-тренингов», «Профессиональный коучинг», «Психодиагностика в управлении персоналом», «Управление HR-проектами», «Управление групповой динамикой», «Управление компетенциями работника», «Управление конфликтами и стрессами», прохождения практик «Научно-исследовательская работа», «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая)».

## 3. Требования к результатам прохождения практики

В результате прохождения практики выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5);
- способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9);
- умением 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);
- владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-24).

**В результате прохождения практики обучающийся должен:**

### **знать**

- основные нормативные правовые документы;
- теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации;
- виды управленческих решений и методы их принятия;
- основы методологии управления персоналом (философию, концепцию, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом);

– бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом;

**уметь**

– разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;

– разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;

– использовать различные методы текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала;

– диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение;

**владеть**

– методами разработки и реализации стратегий управления персоналом;

– методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

– современными технологиями управления поведением персонала.

#### **4. Объём и продолжительность практики**

количество зачётных единиц – 6,

общая продолжительность практики – 4 нед.,

распределение по семестрам – 3 курс, зима.

#### **5. Краткое содержание практики**

Подготовительный этап.

Инструктаж. Получение задания по практике и первичный сбор необходимо информации для выполнения

Исследовательский этап.

Анализ литературных источников по теме. Анализ общей численности персонала, его качественных характеристик, уровня обеспеченности организации разными категориями персонала. Описание системы управления персоналом в организации, философии и концепции управления персоналом

Обработка и анализ полученной информации.

Изучение и анализ собранной информации с классификацией отдельных видов документов

Подготовка отчета по практике.

Обобщение собранной информации с оформлением отчета на основе собранной информации

#### **6. Разработчик**

Кайль Яков Яковлевич, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».