



ВЫСШАЯ ШКОЛА СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК (ФАКУЛЬТЕТ) МГУ ИМЕНИ М.В. ЛОМОНОСОВА

119991, ГСП-1, Москва, Ленинские горы,
МГУ имени М.В. Ломоносова, д.1, стр.13А
Тел: +7 (495) 939-36-29
e-mail: vshssn@vshssn.msu.ru
<https://vshssn.msu.ru>

Утверждаю
Директор

ВШССН (факультета)
МГУ имени М.В.Ломоносова
академик Г.В.Осипов



Утверждено
на заседании Учебно-методической
комиссии Высшей школы
современных социальных наук
(факультета)
МГУ имени М.В.Ломоносова
«2» июня 2022 г. (протокол № 1)

ПРОГРАММА ПРАКТИКИ научно-исследовательская

Направление подготовки
№ 38.04.03 "Управление персоналом"

Направленность (профиль) подготовки:
«Управление человеческими ресурсами и кадровая аналитика»

Квалификация выпускника
Магистр

Форма обучения - очная
Срок обучения – 2 года

Москва - 2022

Программа составлена в соответствии с требованиями образовательного стандарта, самостоятельно устанавливаемого МГУ имени М.В. Ломоносова по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (для основных профессиональных образовательных программ – программ магистратуры), утвержден решением Ученого совета МГУ имени М.В. Ломоносова от 28 декабря 2020 года (протокол №7).

Программа одобрена на заседании Ученого Совета (Протокол № 11 от 23.12.21).

Авторы: д-р экон. наук Кривов В.Д., канд. социол. наук, доц. Слабов С.С.

1. Общие положения о научно-исследовательской практике магистров.

Научно-исследовательская практика (относится к типу учебной практики) является обязательной частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки магистров № 38.04.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) подготовки: «Управление человеческими ресурсами и кадровая аналитика».

Объем, продолжительность и сроки прохождения научно-исследовательской практики определяются учебным планом и календарным учебным графиком. Научно-исследовательская практика магистров относится к Блоку «Практики и научно-исследовательская работа». Объем научно-исследовательской практики – 6 зачетных единиц (216 часов). Практика проходит во 2 семестре первого года обучения. Итоговая аттестация – экзамен. Способ проведения – стационарно.

Компетенции обучающихся, формируемые в ходе научно-исследовательской практики:

- УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.
- УК-2. Способен использовать философские категории и концепции при решении социальных и профессиональных задач.
- УК-4. Способен организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), вырабатывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели.
- УК-5. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке (иностранных языках), для академического и профессионального взаимодействия.

Целью научно-исследовательской практики является получение первичных профессиональных умений и навыков: приобретение практических навыков исследования системы управления персоналом.

Основные задачи научно-исследовательской практики:

- Закрепление знаний, умений и навыков, полученных студентами в процессе

изучения дисциплин программы;

- Изучение нормативных и методических документов, регламентирующих деятельность объекта исследования.
- Овладение практическими навыками самостоятельной работы в области исследования системы управления персоналом и ее отдельных функций,
- Овладение практическими навыками проведения анализа функций управления персоналом.
- Выполнение конкретных индивидуальных заданий с учетом специфики базы практики.
- Анализ и разработка рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом и ее отдельных функций.

Содержание практики определяется направлениями управленческой деятельности принимающей организации и может варьировать от выполнения работ по сбору, обработке и анализу управленческой информации до разработки сценариев развития управленческой деятельности организации с позиции управления персоналом.

2. Краткое описание этапов практики.

1. этап. Подготовительный

Задачами данного этапа практики являются:

- ознакомление с целями и задачами научно-исследовательской практики магистра, с формами отчетности;
- разработка индивидуальной программы и плана практики;

Оценочные средства для проверки освоения данного этапа практики (типовые практические контрольные задания):

Структурно отчет по научно-исследовательской практике состоит из двух частей: общей управленческой и прикладной кадровой.

В первой части учащийся должен провести диагностику деятельности компании, в которой он проходил практику, по следующим аспектам:

1. Общая характеристика компании, руководствуясь основными принципами *теории организации*: ее сфера деятельности, роль в структуре экономики, краткая история, основные бизнес- процессы.

2. Анализ внутренней среды организации. Набор компонентов анализа может быть произвольным. К обязательным компонентам анализа относятся следующие:

2.1. Анализ организационной структуры по следующим параметрам: формализация, специализация, иерархия власти, централизация. Студентом должен быть указан тип организационной структуры; разработана структурная схема компании. Каждая позиция на схеме должна быть связана с решением определенной задачи или получением определенного продукта (услуги). Необходимо обозначить названия всех подразделений и их взаимосвязи. Студент должен обосновать выбор типа организационной структуры, его преимущества и недостатки, используя учебную и научную литературу из курса обучения. По согласованию с преподавателем можно выбрать другую модель описания организационной структуры.

2.2. Анализ *организационной культуры* по следующим параметрам: определение вида организационной культуры согласно одной из моделей, изученных в ходе учебного процесса; примеры различных компонентов организационной культуры; сравнение элементов организационной культуры с конкурентами в отрасли; примеры влияния организационной культуры на персонал организации; проблемы и перспективы развития организационной культуры.

3. Дать широкую характеристику внешней среды компании и особенности взаимодействия с внешней средой: обозначить цели и *стратегии управления организацией*; стадию ее жизненного цикла; организационные изменения и перспективные направления развития. Должна быть дана оценка окружающей среды организации, определена степень ее взаимосвязанности, сложности, динамичности и неопределенности. Объяснено, в какой степени структура организации отвечает требованиям окружающей среды.

4. Анализ проблемных зон и определение возможных путей решения. Для анализа деятельности компании необходимо опираться на существующие в теории

диагностические модели, позволяющие охарактеризовать каждую область, рассматриваемые в ходе учебного процесса (в том числе, на ступени бакалавриата). Модели для диагностики выбираются студентами по своему усмотрению, но параметры анализа должны быть обозначены.

Помимо списка указанных теоретических моделей учащийся может также использовать *методы исследования в менеджменте*: социологические интервью или анкетирование; анализ документов или экспертный опрос; социометрию или наблюдение и проч. Другие методы могут быть использованы по согласованию с преподавателем.

2 этап. Основной

Задачами данного этапа практики являются:

- Закрепление знаний, умений и навыков, полученных студентами в процессе изучения дисциплин программы;
- Изучение нормативных и методических документов, регламентирующих деятельность объекта исследования.
- Овладение практическими навыками самостоятельной работы в области исследования системы управления персоналом и ее отдельных функций,
- Овладение практическими навыками проведения анализа функций управления персоналом.
- Выполнение конкретных индивидуальных заданий с учетом специфики базы практики.
- Анализ и разработка рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом и ее отдельных функций.

Оценочные средства для проверки освоения данного этапа практики (типовые практические контрольные задания):

Во второй части учащийся должен провести диагностику кадровой деятельности компании, в которой он проходил научно-исследовательскую практику, по следующим аспектам:

1. Краткая кадровая информация об организации (стратегические цели и задачи в области управления человеческими ресурсами; общая численность

персонала; соотношение основных категорий персонала; основные стратегические цели и задачи в области управления персоналом; наличие и структура кадровой службы).

2. Характеристику функций системы управления персоналом организации по следующим направлениям:

2.1. планирование и набор персонала; *обеспечение организации трудовыми ресурсами* (в том числе, источники привлечения, порядок и процедура отбора);

2.2. адаптация (ориентация) нового персонала в организации (этапы, основные методы, мероприятия по его оптимальному развитию);

2.3. примеры организации трудового процесса в компании, инструменты их контроля и оценки; *управление эффективностью труда* в организации; применение компанией *информационно – компьютерных технологий*, в том числе в области *кадровых вопросов* (из области *трудового права*; на примерах *кадрового документооборота*; кадровых аналитических программ);

2.4. система стимулирования персонала и *управление его вознаграждением* (в том числе, наличие и структура компенсационного пакета, социальный пакет, нематериальное стимулирование); вопросы и проблемы *мотивации трудовой деятельности* различных категорий персонала;

2.5. существующие в организации *технологии развития персонала* (в том числе, обучение различных категорий персонала; управление карьерой в различных подразделениях; наличие кадрового резерва в организации и т.д.);

2.6. методы деловой оценки персонала, применяемые в организации (в том числе, их цели, периодичность, процедура и методы проведения, оценка их эффективности);

3. Общие выводы (анализ функций системы управления персоналом организации, выявление их достоинств и недостатков), анализ соответствия реализуемых в организации технологий и мероприятий по управлению персоналом стратегическим целям по УЧР и стратегическим целям организации). Потенциальные направления и перспективы дальнейшего изучения *организационного поведения* работников компании.

4. Конкретные рекомендации по решению выявленных в ходе анализа проблем в системе управления персоналом организации или ее отдельных функциях, а также по ее усовершенствованию в соответствии со стратегическими целями и задачами организации. Рекомендации могут быть связаны, например, с оптимизацией социально – психологического климата, профилактикой и управлением *организационных конфликтов*, оценкой кадрового потенциала или анализом актуального состояния рынка рабочей силы.

3 этап. Заключительный

Задачами данного этапа практики являются:

- развитие умения составлять, представлять и защищать отчеты о проделанной работе;
- развитие навыков анализа успехов и ошибок собственной деятельности в принимающей организации;
- развитие умения на основе полученного практического опыта намечать перспективные линии собственного профессионального и личностного развития.

Оценочные средства для проверки освоения данного этапа практики (типовые практические контрольные задания):

- 3.1. представить отчет о проделанной работе в принимающей организации, включающий описание специфики работы данной организации, содержательный анализ выполненной работы практиканта, самоанализ успехов и недостатков, выявленных в процессе прохождения практики, выработка направлений дальнейшего личностного и профессионального самосовершенствования;
- 3.2. уметь развернуто и аргументированно отвечать на вопросы членов комиссии по защите производственной практики.

Итоговая аттестация. Контроль за прохождением научно-исследовательской практики возлагается на руководителя практики. **Экзамен** или **зачет** выставляется руководителем научно-исследовательской практики на основании выполнения заданий всех этапов научно-исследовательской практики магистра

и обсуждения на кафедре. Магистр предоставляет дневник практики, содержащий отзыв руководителя практики; отчет практиканта с результатами выполнения типовых заданий научно-исследовательской практики.

3. Образовательные технологии.

Научно-исследовательская практика магистров носит характер производственного обучения. Ее задача получение первичных профессиональных умений и навыков: приобретение практических навыков исследования системы управления персоналом, необходимых для решения практических управленческих задач; закрепление навыков работы с документами, нормативными правовыми актами, методическими рекомендациями; развитие навыков сбора, систематизации, обобщения материала для выполнения магистерской диссертации; развития управленческих навыков в конкретных организациях. В ходе практики совершенствуются навыки освоения методов управленческой деятельности. Практика является камеральной и проходит в организациях, с которыми факультет заключил договор на прохождение практик.

Магистр демонстрирует умение работать с информационными и коммуникационными технологиями, программами Microsoft Word , Excel, и т.п.

4. Аттестация практики

Научно-исследовательская практика магистра считается завершенной при условии выполнения магистром программы научно-исследовательской практики в полном объеме.

Дневник ведется индивидуально на протяжении всей практики (начиная с установочной конференции), содержит индивидуальный план работы студента и отражает результаты работы студента-практиканта за каждый день. Подписывается дневник руководителем практики от кафедры и является допуском к итоговому отчету по практике. Оформление отчета выполняется в соответствии с формой (Приложение

1). Все документы должны быть отпечатаны, оформлены в соответствии с требованиями и представлены в отдельной папке с титульным листом Сроки сдачи документации и отчет (экзамен) устанавливаются кафедрой на конференции или семинарском занятии по практике.

По результатам аттестации по научно-исследовательской практике выставляется дифференцированная оценка, которая учитывается при подведении итогов общей успеваемости студентов.

Критерии оценки работы практиканта (зачет/экзамен)

	Показатель	Критерии
Зачет		
	Зачтено	За время прохождения практики студент выполнил требуемые задания. Вовремя предоставил необходимый пакет документов. На высоком профессиональном уровне подготовил отчет и презентацию по итогам прохождения практики.
	Не зачтено	За время прохождения практики студент выполнил меньшую часть из требуемых заданий. С опозданием предоставил необходимый пакет документов, или предоставил его не полностью. Подготовленный отчет и презентацию по итогам прохождения практики не соответствуют требованиям оформления.
Экзамен		
	Отлично	За время прохождения практики студент выполнил требуемые задания. У него отсутствуют замечания за время прохождения практики. Пакет необходимых

		документов, отчет и презентация подготовлены согласно требованиям и сданы вовремя.
	Хорошо	За время прохождения практики студент выполнил большую часть требуемых заданий. У него отсутствуют замечания за время прохождения практики. Пакет необходимых документов, отчет и презентация подготовлены согласно требованиям, но с рядом недочетов и/или сданы вовремя/не вовремя.
	Удовлетворительно	За время прохождения практики студент выполнил меньшую часть требуемых заданий. У него есть замечания за время прохождения практики. Пакет необходимых документов, отчет и презентация подготовлены с рядом недочетов и/или сданы вовремя/не вовремя.
	Неудовлетворительно	За время прохождения практики студент не выполнил требуемые задания. У него есть серьезные замечания за время прохождения практики. Пакет необходимых документов, отчет и презентация отсутствуют, либо содержат в себе большое количество ошибок.

Для получения положительной оценки студенты должны в обязательном порядке предоставить весь пакет документов и выполнить требуемые задания.

Студенты, не выполнившие программу научно-исследовательской практики по уважительной причине, направляются на практику вторично, в свободное от уче-

бы время. Студенты, не выполнившие программу практики без уважительной причины, или получившие по ее итогам неудовлетворительную оценку, или нарушившие правила внутреннего распорядка организации базы практики, подлежат отчислению из вуза в установленном порядке как имеющие академическую задолженность. Студенты, переведенные из других вузов, либо с других направлений подготовки, направляются на практику в свободное от учебы время в соответствии с индивидуальным заданием, разработанным выпускающей кафедрой.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение научно-исследовательской практики:

А. Основная литература:

1. Авдеев, В. В. Управление персоналом: технология формирования команды [Электронный ресурс] : учебное пособие. — Электрон. дан. — М. : Финансы и статистика, 2014. — 544 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?p11_id=69110. — Загл. с экрана.
2. Агарков, А.П. Теория организации. Организация производства [Электронный ресурс]: интегрированное учебное пособие/ А.П. Агарков, Р.С. Голов, А.М. Голиков — Электрон. дан.— М.: Дашков и К, 2015.— 271 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24819>. - Загл. с экрана.
3. Алексеев О.А. Конфликтология и управление [Электронный ресурс]: учебное пособие/ О.А. Алексеев— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 238 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/33853.html>.
4. Валеева, Е. О. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е. О. Валеева.— Электрон. дан.— Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 176 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31936>.— Загл. с экрана.
5. Вечер Л.С. Государственная кадровая политика и государственная служба [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Л.С. Вечер— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2013.— 352 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35479.html>.

6. Мумладзе Р.Г. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник/ Р.Г. Мумладзе— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2014.— 410 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48706.html>.
7. Пикулькин А.В. Система государственного управления (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов/ А.В. Пикулькин— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 639 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52520.html>.

Б. Дополнительная литература:

1. Кадровая политика корпорации: Монография / Кузьмина Н.М. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 168 с. [ЭБС, znanium.com]
2. 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]
3. 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. Социология управления и управленческой деятельности [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Р.Г. Мумладзе [и др.].— Электрон. дан.— М.: Русайнс, 2015.— 301 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48969>. - Загл. с экрана.
5. Управление персоналом на предприятии. Социально-психологические проблемы [Электронный ресурс]: тренинг персонала. Учебное пособие/ М.К. Беляев [и др.].— Электрон. дан.— Волгоград: Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет, 2014.— 212 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26239>. - Загл. с экрана.

В. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

MS Office

Профессиональные базы данных, информационные справочные и поисковые системы:

- Федеральный образовательный портал по экономике, социологии и менеджменту: <http://www.ecsocman.edu.ru/>;
- «Российский ресурсный центр учебных кейсов»: <http://gsom.spbu.ru/umc/>
- EBSCO: www.ebsco.com
- Science Direct: <https://www.elsevier.com/solutions/sciencedirect>;
- Научная Электронная Библиотека: [Elibrary.ru](http://elibrary.ru);
- ProQuest: <http://www.proquest.com/>;
- INTEGRUM: <http://www.integrum.ru/>;
- «Консультант Плюс»: <http://www.consultant.ru/>;
- «Гарант»: <http://www.garant.ru/>.

6. Материально-техническое обеспечение научно-исследовательской практики

- Компьютеры, оснащенные MS Office с доступом в Интернет;
- помещения ВШССН (факультета), соответствующие действующим санитарным и противопожарным нормам, а также требованиям техники безопасности при проведении учебных и научно-производственных работ.



ОТЧЕТ
О ПРОХОЖДЕНИИ
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ПРАКТИКИ

студента _ года обучения в магистратуре
ФИО
по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

в 20_/20_ учебном году

с «__» _____ 201_ г., по «__» _____ 201_ г.

Оглавление

Введение.....	
Основная часть.....	
Заключение.....	
Список используемой литературы.....	
Приложения.....	

Структура отчета по итогам практики

1. ВВЕДЕНИЕ. Указание сроков практики. Краткое описание выполненных работ.

2. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ. Описание каждого вида задания по индивидуальному плану работы. Анализ его выполнения: что получилось, что требует доработки. Ссылки на информационные источники, которые были использованы практикантами в процессе выполнения заданий (статистические данные, научные статьи и монографии, диссертации по управленческой проблематике, обращение к международному исследовательскому опыту в области менеджмента).

3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ. Самооценка сформированности умений и навыков в процессе прохождения практики, возможных сложностей, которые пришлось преодолевать, формирование путей личностно-профессионального развития. Предложения по организации и содержанию практики.

Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Таблица 1

Компетенция	Индикатор достижения компетенции	Планируемые результаты обучения при прохождении практики, соотнесенные с компетенциями
<p>УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.</p>	<p>Индикатор УК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как целостную систему, выявляя ее составляющие и связи между ними</p> <p>Индикатор УК-1.2. Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации</p>	<p>УК-1.1. 3-1. Знает методику постановки цели и определения способов ее достижения УК-1.1. У-1. Умеет определить суть проблемной ситуации и этапы ее разрешения с учетом вариативных контекстов УК-1.1. У-2. Умеет осуществлять сбор, систематизацию и критический анализ информации, необходимой для выработки стратегии действий по разрешению проблемной ситуации</p> <p>УК-1.2. У-1. Умеет проводить оценку адекватности и достоверности информации о проблемной ситуации, умеет работать с противоречивой информацией из разных источников УК-1.2. У-2. Умеет осуществлять поиск решений проблемной ситуации на основе действий, эксперимента и опыта УК-1.2. У-3. Умеет критически оценивать возможные варианты решения проблемной ситуации на основе анализа причинно - следственных связей</p>
<p>УК-2. Способен использовать философские категории и концепции при решении социальных и профессиональных задач.</p>	<p>Индикатор УК-2.1. Использует основные философские категории и концепции при решении социальных и профессиональных задач</p>	<p>УК-2.1. 3-1. Знать современные информационно-коммуникационные технологии в сфере профессиональной деятельности УК-2.1. 3-2. Знать возможности и ограничения применения современных информационно-коммуникационные технологии при решении профессиональных задач УК-2.1. У-1. Уметь осуществлять критический анализ управленческих решений и нормативных документов в социальной, культурной, политической, экономической сфере для проведения консалтинга</p>

		УК-2.1. У-2 Уметь разрабатывать практические рекомендации и предложения по совершенствованию проектов и программ, с учетом их типа, задач, факторов внешней среды, условий реализации
УК-4. Способен организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), вырабатывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели.	Индикатор УК-4.1 Организовывает и осуществляет руководство работой команды (группы), вырабатывает и реализует командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-4.1. 3-1. ЗНАТЬ: современные информационно-коммуникационные технологии в сфере профессиональной деятельности УК-4.1. У-1. УМЕТЬ: организовывать работу команды (группы) и осуществлять руководство ее работой УК-4.1. У-2. УМЕТЬ: вырабатывать и реализовывать командную стратегию для достижения поставленной цели
УК-5. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке (иностраннных языках), для академического и профессионального взаимодействия.	Индикатор УК-5.1 Применяет современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке (иностраннных языках) для академического и профессионального взаимодействия	УК-5.1. 3-1. Знать современные информационно-коммуникационные технологии в сфере профессиональной деятельности УК-5.1. 3-2. Знать возможности и ограничения применения современных информационно-коммуникационные технологии при решении профессиональных задач УК-5.1. 3-3. Знать результаты актуальных экспертных исследований в социальной, культурной, политической, экономической сфере УК-5.1. У-1. Уметь разрабатывать практические рекомендации и предложения по совершенствованию проектов и программ, с учетом их типа, задач, факторов внешней среды, условий реализации УК-5.1. У-2. Уметь составлять и оформлять результаты научно-прикладной деятельности в соответствии с российскими и международными нормативными документами и стандартами