

УТВЕРЖДАЮ  
Первый проректор, проректор  
по УР

\_\_\_\_\_ А.Е.Рудин

## Программа практики

**Б2.В.01(П)**

Производственная практика (научно-исследовательская работа)

Учебный план: 2025-2026 38.03.02 ИФСТЗ Кадровый мен (HR-менеджмент) ОО №1-1-175.plx

Кафедра: **56** Экономической теории

Направление подготовки:  
(специальность) 38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки: Кадровый менеджмент (HR-менеджмент)  
(специализация)

Уровень образования: бакалавриат

Форма обучения: очная

### План учебного процесса

Семестр		Контактная работа	Сам. работа	Контроль, час.	Трудовая нагрузка, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
		Практические занятия				
6	УП	34	73,75	0,25	3	Зачет с оценкой
	ПП	34	73,75	0,25	3	
Итого	УП	34	73,75	0,25	3	
	ПП	34	73,75	0,25	3	

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970

Составитель (и):

кандидат экономических наук, Доцент

\_\_\_\_\_

Молдован Артем  
Анатольевич

кандидат экономических наук, Доцент

\_\_\_\_\_

Лизовская Вероника  
Владимировна

От выпускающей кафедры:  
Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_

Лизовская Вероника  
Владимировна

Методический отдел:

\_\_\_\_\_

## 1 ВВЕДЕНИЕ К ПРОГРАММЕ ПРАКТИКИ

**1.1 Цель практики:** Сформировать компетенции обучающегося в области управления человеческими ресурсами, позволяющих эффективно применять знания, умения и личные качества на микро-, мезо- и макроуровнях экономики

**1.2 Задачи практики:**

- сформировать понимание основных теоретических подходов в управлении человеческими ресурсами;
- раскрыть принципы организации управления человеческими ресурсами;
- показать особенности управления человеческими ресурсами применительно к различным уровням экономики;
- сформировать представление об актуальных трендах в вопросах управления человеческими ресурсами;
- сформировать понимание требований к научным исследованиям и вовлечь обучающихся в проведение научных исследований.

**1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:**

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

- Социальный менеджмент
- Учебная практика (аналитическая практика)
- Учебная практика (ознакомительная практика)
- Трудовое право

## 2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ

<b>УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач</b>
<b>Знать:</b> Методы поиска и обработки информации для обоснования управленческих решений
<b>Уметь:</b> применять методы поиска и обработки информации, абстрактного мышления, анализа и синтеза для решения практических задач
<b>Владеть:</b> Навыками обработки информации с использованием современных технологий, анализа и синтеза информации для подготовки выводов и решений в практической деятельности
<b>УК-10: Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности</b>
<b>Знать:</b> специфику экономической деятельности предприятий/организаций в профессиональной сфере; особенности различных типов рынков и их влияние на деятельность предприятий; принципы расчета основных экономических показателей, характеризующих деятельность компании
<b>Уметь:</b> собирать и анализировать информацию об экономической деятельности компаний в профессиональной сфере; проводить анализ ресурсов и их классификацию
<b>Владеть:</b> навыками исследования экономических процессов на рынке; навыками экономической оценки ресурсов в профессиональной сфере
<b>ПК-2: Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала в процессе осуществления процедур кадрового менеджмента</b>
<b>Знать:</b> требования законодательства Российской Федерации по вопросу организации оценки и развития персонала
<b>Уметь:</b> анализировать рынок труда и рынок образовательных услуг для целей развития персонала
<b>Владеть:</b> навыками подготовки предложений по совершенствованию систем обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала
<b>ПК-3: Способен реализовывать корпоративную социальную политику организации</b>
<b>Знать:</b> методы проведения и результаты основных зарубежных и отечественных исследований по проблемам формирования организационной культуры и корпоративной социальной ответственности
<b>Уметь:</b> проводить исследование корпоративной культуры организации и формировать корпоративные программы на принципах корпоративной ответственности бизнеса
<b>Владеть:</b> навыками взаимодействия и решения конфликтных ситуаций, анализа документов, необходимых для формирования корпоративных программ на принципах корпоративной ответственности бизнеса
<b>ПК-5: Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала в процессе осуществления процедур кадрового менеджмента</b>
<b>Знать:</b> нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права, возможности применения современных информационно-коммуникационных технологий для поиска, подбора и отбора персонала
<b>Уметь:</b> использовать современные информационные ресурсы для поиска информации по вопросам управления персоналом
<b>Владеть:</b> проводить исследования рынка труда, анализ и выбор наиболее оптимальных способов и приемов поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, соответствующих актуальным тенденциям и передовой практике

**ПК-6: Способен осуществлять мониторинг рынка труда в части, касающейся оплаты труда и материального стимулирования**

**Знать:** нормативные акты, методы и порядок проведения социологических исследований оценки удовлетворенности персонала, в том числе в части оплаты и стимулирования труда

**Уметь:** применять методы социологических исследований для анализа рынка труда, анализа системы оплаты и стимулирования труда

**Владеть:** навыками проведения сравнительного анализа российских и зарубежных практик в области организации оплаты и стимулирования труда, мониторинга рынка труда и исследований удовлетворенности персонала, в том числе в части оплаты и стимулирования труда

**3 СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ**

Наименование и содержание разделов (этапов)	Семестр	Контактная работа	СР (часы)	Форма текущего контроля	
		Пр. (часы)			
Раздел 1. Подготовительный этап	6				
Этап 1. Определение направления исследования		4	2		
Этап 2. Планирование научного исследования обучающихся		4	4		
Раздел 2. Подбор литературы					
Этап 3. Выбор не менее 5 статей по направлению исследований исследования за последние 5 лет			6		
Этап 4. Знакомство с актуальными тенденциями и трендами по направлению исследования		4	8		
Раздел 3. Формирование требований к оформлению научных работ					
Этап 5. Знакомство с ГОСТ и общими требованиями к оформлению научных исследований			8		
Этап 6. Выбор статьи для анализа и характеристика структуры выбранной статьи		6	8		
Раздел 4. Проведение научного исследования					
Этап 7. Подготовка теоретической части статьи с обзором литературы по тематике исследования		6	8		
Этап 8. Характеристика современных методов исследований и показателей, используемых в выбранной сфере научного исследования		4	8		
Раздел 5. Анализ кейсов по тематике исследования					
Этап 9. Знакомство с кейсами компаний и обзорами исследовательских компаний, характеризующими актуальные вопросы в практической деятельности	4	8			
Этап 10. Анализ проблемных вопросов в теории и практике и выделение основных направлений дальнейших исследований		6			
Раздел 6. Завершающий этап					
Этап 11. Сбор материалов для формирования отчета		4,75			
Этап 12. Оформление отчета по практике в соответствии с требованиями	2	3			

Итого в семестре		34	73,75	
Промежуточная аттестация (Зачет с оценкой)		0,25		
<b>Всего контактная работа и СР по дисциплине</b>		34,25	73,75	

#### 4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

##### 4.1 Описание показателей, критериев и системы оценивания результатов обучения

##### 4.1.1 Показатели оценивания

Код компетенции	Показатели оценивания результатов обучения
УК-1	Перечисляет требования к информации для проведения научного исследования Осуществляет поиск информации по направлению научного исследования Применяет современные технологии для работы информации
УК-10	Перечисляет основные экономические проблемы в сфере труда и управления человеческими ресурсами Осуществляет выбор источников и сбор актуальных данных, характеризующие сферу труда и управления человеческими ресурсами Проводит исследование выбранной проблемной области в сфере труда и управления человеческими ресурсами
ПК-2	Перечисляет проблемы в сфере труда и управления человеческими ресурсами на макро- и микро- уровнях Анализирует экономические показатели, характеризующие сферу труда и управления человеческими ресурсами Выявляет взаимосвязи процессов на макро- и микро- уровнях, связанных с вопросами труда и управления человеческими ресурсами
ПК-3	Перечисляет актуальные подходы к формированию корпоративной культуры и корпоративной социальной ответственности Формирует корпоративные программы для развития корпоративной культуры и корпоративной социальной ответственности Анализирует документы по корпоративной культуре и корпоративной социальной ответственности компании
ПК-5	Формулирует основные принципы делового общения Планирует и проводит переговоры, интервью и презентации Формирует предложения по совершенствованию социально-психологического климата
ПК-6	Перечисляет основные этапы научного исследования Выбирает методы для исследования рынка труда Проводит исследование рынка труда с применением современных методов

##### 4.1.2 Система и критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций
	Устное собеседование
5 (отлично)	Оценки "отлично" заслуживают отчеты, где подробно раскрыты все вопросы задания, корректно и последовательно проведен анализ источников, оформление соответствует требованиям. Студент смог подробно и в полной мере раскрыть все необходимые вопросы при защите отчета.
4 (хорошо)	Оценки «хорошо» заслуживают отчеты, в которых в достаточной степени раскрыт материал, даны ответы на все вопросы задания, но не достаточно подробно или есть прочие несущественные недочеты, требования по оформлению выполнены. При защите отчета не все вопросы были подробно представлены, неправильно использован терминологический аппарат.
3 (удовлетворительно)	Оценки «удовлетворительно» заслуживают отчеты, где есть серьезные недочеты в плане объема информации по отдельным вопросам задания, замечания по оформлению. При защите отчета у студента были существенные затруднения при ответе на вопросы и обосновании решения, неправильно были применены методы анализа.
2 (неудовлетворительно)	Оценки «неудовлетворительно» заслуживают отчеты, где присутствуют существенные неточности, неактуальная информация, отчет оформлен некорректно. При защите отчета студент ответил неправильно, обнаружив серьезные пробелы в профессиональных знаниях.

## 4.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

### 4.2.1 Перечень контрольных вопросов

№ п/п	Формулировки вопросов
Семестр 6	
1	Этапы развития концепции корпоративной социальной ответственности (КСО).
2	КСО как фактор устойчивого развития компании.
3	Понятие и уровни корпоративной социальной ответственности.
4	Базовые международные стандарты социальной ответственности бизнеса.
5	Социальная хартия российского бизнеса: краткая характеристика.
6	Система управления КСО в российских компаниях.
7	Современные российские и зарубежные практики в области КСО.
8	Понятие и виды социального партнерства.
9	Государственное регулирование социальной ответственности бизнеса.
10	Корпоративное гражданство как форма социального партнерства.
11	Новые форматы социальных проектов: корпоративное волонтерство.
12	Социальная корпоративная отчетность, ее значение и требования к ней.
13	Влияние стейкхолдеров на формирование стратегии КСО.
14	Корпоративные стратегии социального инвестирования.
15	Критерии и показатели оценки корпоративных программ социальной ответственности.
16	Инструменты социальной политики на предприятии.
17	Основные направления внутренней социальной политики предприятий.
18	Роль социальной политики предприятий для управления человеческими ресурсами.
19	Значение социальной политики предприятий для мотивации персонала.
20	Актуальные вопросы управления человеческими ресурсами.

## 4.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности)

### 4.3.1 Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации и порядок ликвидации академической задолженности

Проведение промежуточной аттестации регламентировано локальным нормативным актом СПбГУПТД «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся»

### 4.3.2 Форма проведения промежуточной аттестации по практике

Устная  Письменная  Компьютерное тестирование  Иная

### 4.3.3 Требования к оформлению отчётности по практике

Формы отчетности по практике

В отчете студент должен отразить все разделы и этапы прохождения практики. Отчет по практике оформляется в соответствии с требованиями ФГОС ВО и подписывается руководителем практики от организации и университета. В отчете должны быть представлены все необходимые первичные документы, статистические данные и фактологические материалы, необходимые для написания отчета по производственной практике.

Обучающийся допускается к аттестации по итогам производственной практики, если он присутствовал на всех мероприятиях, отразил в отчете все разделы программы практики. По окончании производственной практики студент сдает дифференцированный зачет.

### 4.3.4 Порядок проведения промежуточной аттестации по практике

Аттестация проводится на выпускающей кафедре на основании анализа содержания отчета по практике, собеседования, отзывов руководителей практики и оценки, выставленной обучающемуся на базе практики.

Если практика проводилась на выпускающей кафедре СПбГУПТД, оценку в отзыве проставляет руководитель практики от выпускающей кафедры. Если практика проводилась в профильной организации (структурном подразделении СПбГУПТД), оценку в отзыве проставляет руководитель практики от профильной организации (руководитель структурного подразделения СПбГУПТД).

Процедура оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности) обучающегося, характеризующих этап (ы) формирования каждой компетенции (или ее части) осуществляется в процессе аттестации по критериям оценивания сформированности компетенций.

## 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИКИ

### 5.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
<b>5.1.1 Основная учебная литература</b>				
Иванов, С. Ю.	Социальное управление человеческими ресурсами	Москва: Московский педагогический государственный университет	2020	<a href="http://www.iprbookshop.ru/94683.html">http://www.iprbookshop.ru/94683.html</a>
Салалыкина, Е. В.	Управление персоналом в социально-культурной деятельности	Саратов: Вузовское образование	2021	<a href="http://www.iprbookshop.ru/107090.html">http://www.iprbookshop.ru/107090.html</a>
<b>5.1.2 Дополнительная учебная литература</b>				
Королева, Л. А.	Управление человеческими ресурсами	Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа	2019	<a href="http://www.iprbookshop.ru/81502.html">http://www.iprbookshop.ru/81502.html</a>
Гутнов Р. Р.	Проектно-ориентированное управление человеческими ресурсами организации. — 2-е изд.	Челябинск: Социум	2020	<a href="https://ibooks.ru/reading.php?short=1&amp;productid=372888">https://ibooks.ru/reading.php?short=1&amp;productid=372888</a>
Герасимов, А. Н., Громов, Е. И., Скрипниченко, Ю. С., Григорьева, О. П.	Кадровый потенциал региона: методика статистической оценки, моделирования и прогнозирования	Ставрополь: АГРУС	2019	<a href="http://www.iprbookshop.ru/109381.html">http://www.iprbookshop.ru/109381.html</a>
Кязимов, К. Г.	Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии	Саратов: Вузовское образование	2018	<a href="https://www.iprbookshop.ru/73627.html">https://www.iprbookshop.ru/73627.html</a>
Петрова И. Е.	Кадровый менеджмент	СПб.: СПбГУПТД	2019	<a href="http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=201941">http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=201941</a>

### 5.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

1. Электронно-библиотечная система IPRbooks. URL: <http://iprbookshop.ru/>
2. Электронная библиотека учебных изданий СПбГУПТД. URL: <http://publish.sutd.ru/>
3. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам. Раздел. Информатика и информационные технологии» [Электронный ресурс]. URL: [http://window.edu.ru/catalog/?p\\_rubr=2.2.75.6](http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.75.6)
4. Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» [Электронный ресурс]. URL: <http://ecsocman.hse.ru>
5. База данных Минэкономразвития РФ «Информационные системы Министерства в сети Интернет» [Электронный ресурс]. URL: <http://economy.gov.ru/minec/about/systems/infosystems/>
6. База открытых данных Минтруда России [Электронный ресурс]. URL: <https://rosmintrud.ru/opendata>
7. Министерство экономического развития Российской Федерации. Федеральная государственная информационная система территориального планирования [Электронный ресурс]. URL: <https://fgistp.economy.gov.ru/>
8. Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/>

### 5.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

MicrosoftOfficeProfessional  
Microsoft Windows

### 5.4 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по практике

Аудитория	Оснащение
Лекционная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска
Учебная аудитория	Специализированная мебель, доска