

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаврилов Сергей Александрович
Должность: И.О. Ректора
Дата подписания: 11.08.2026 12:05:55
Уникальный программный ключ:
f17218015d82e3c1457d1df9e244def505047355

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский университет
«Московский институт электронной техники»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

А.Г. Балашов

«11» августа 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Вид практики: Производственная практика

Тип практики – практика по профилю профессиональной деятельности

Направление подготовки – 38.04.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) – «Управление человеческими ресурсами инженерно-технических подразделений в высокотехнологичных отраслях»

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Производственная практика (практика по профилю профессиональной деятельности) участвует в формировании следующих компетенций/подкомпетенций:

Компетенция ПК-2 «Способен проектировать и внедрять системы мотивации, оценки и развития технических специалистов» сформулирована на основе профессионального стандарта **07.001 «Специалист по управлению персоналом»**

Обобщенная трудовая функция: G Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации.

Трудовая функция: G/01.7 Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации.

Тип задач профессиональной деятельности: информационно-аналитический.

Подкомпетенции, формируемые на практике	Задачи профессиональной деятельности	Индикаторы достижения подкомпетенций
ПК-2.ПП(пППД) Способен применять инструменты мотивации и оценки в реальной практике профильной организации	Проектировать комплексные системы мотивации для высококвалифицированных специалистов, включая нематериальные стимулы. Разрабатывать и внедрять системы оценки и развития персонала на основе компетентностного подхода. Управлять эффективностью команды, ставить амбициозные и измеримые цели (OKR, KPI), проводить содержательную регулярную обратную связь.	Имеет опыт проектирования и апробации элементов HR-систем

Компетенция ПК-3 «Способен выстраивать процессы подбора, адаптации и управления талантами для формирования высокопроизводительных инженерно-технических команд» сформулирована на основе профессионального стандарта **07.001 «Специалист по управлению персоналом»**.

Обобщенная трудовая функция: G Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации.

Трудовая функция: G/02.7 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации.

Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий.

Подкомпетенции, формируемые на практике	Задачи профессиональной деятельности	Индикаторы достижения подкомпетенций
ПК-3.ПП(пППД) Способен применять технологии управления талантами в реальной практике высокотехнологичной компании	Управлять процессами подбора, адаптации и интеграции новых сотрудников в инженерно-технические команды. Применять современные технологии оценки и профайлинга для выявления потенциала. Выстраивать индивидуальные траектории развития и формировать кадровый резерв.	Имеет опыт участия в HR-процессах профильной организации

Компетенция ПК-4 «Способен управлять кадровыми рисками для обеспечения безопасности организации» сформулирована на основе профессионального стандарта **07.001 «Специалист по управлению персоналом».**

Обобщенная трудовая функция: G Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации.

Трудовая функция: G/02.7 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации.

Тип задач профессиональной деятельности: научно-исследовательский.

Подкомпетенции, формируемые на практике	Задачи профессиональной деятельности	Индикаторы достижения подкомпетенций
ПК-4.ПП(пППД) Способен идентифицировать и оценивать кадровые риски в реальной организации	Проводить мониторинг и анализ факторов кадровых рисков в инженерно-техническом подразделении. Обеспечивать психологическую безопасность в команде, профилактировать профессиональное выгорание и управлять стрессом. Создавать среду, поддерживающую ментальное благополучие и устойчивость сотрудников.	Имеет опыт разработки предложений по снижению кадровых рисков

2. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Производственная практика (практика по профилю профессиональной деятельности) входит в обязательную часть Блока 2 «Практика» образовательной программы.

Входные требования к практике – знания, умения, сформированные в ходе изучения дисциплин, входящих в Блок 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы и обеспечивающих формирование универсальных и общепрофессиональных компетенций. Выполнение заданий практики требует от студентов знаний по изучаемым дисциплинам. Отдельные вопросы, предусмотренные программой практики, могут носить опережающий характер.

Производственная практика (практика по профилю профессиональной деятельности) проводится в 3 семестре.

3. ОБЪЁМ ПРАКТИКИ

Объём практики – 10 ЗЕТ (360 ак. часов).

Практика организуется непрерывно с 1-ой по 18-ую неделю 3 семестра.

Для прохождения практики в расписании занятий выделяется 1 учебный день каждую учебную неделю (с учётом самостоятельной работы студента по практике в течение недели).

Промежуточная аттестация – зачет с оценкой.

4. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

Целью производственной практики (практики по профилю профессиональной деятельности) является формирование всех компетенций, указанных в п.1, независимо от места прохождения практики. Содержание практики соответствует направлению и профилю подготовки.

Производственная практика (практика по профилю профессиональной деятельности) направлена на закрепление, расширение, углубление и систематизацию знаний, умений и навыков, полученных при изучении дисциплин, входящих в Блок 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы и обеспечивающих формирование профессиональных компетенций, получение профессионального опыта в сфере будущей профессиональной деятельности.

Производственная практика обеспечивает практическую подготовку студентов путем выполнения видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью, в соответствии с профилем подготовки магистров, прививает студентам навыки самостоятельной работы.

Для достижения указанных целей в ходе прохождения практики необходимо решить следующие задачи:

- расширить и закрепить теоретические знания по дисциплинам профессионального цикла;
- провести диагностику объекта исследования на основе финансовой отчетности, статистической отчетности по кадрам и заработной плате с использованием современных информационных технологий;
- оценить финансовую, трудовую и иную активность предприятия;
- определить направления решения выявленных проблем предприятия;
- представить результаты проведенного исследования в виде доклада и систематизированного отчета.

Пример типового задания по практике

Содержание пунктов типового задания	Код формируемой компетенции (подкомпетенции)
1. Сформировать перечень этапов исследования в области управления человеческими ресурсами инженерно-технических подразделений и определить сроки их выполнения	ПК-2 / ПК-2.ПП(пППД) ПК-3 / ПК-3.ПП(пППД) ПК-4 / ПК-4.ПП(пППД)
2. Собрать и изучить информацию об объекте исследования: - оценить текучесть кадров, возрастной и образовательный состав инженерного персонала; - проанализировать систему мотивации и вовлеченности; - выявить ключевые HR-проблемы (дефицит кадров, текучесть, низкая инновационная активность и др.).	
3. Провести диагностику объекта исследования:	
4. Критически оценить полученные результаты	
5. Выявить проблемы, систематизировать их и выделить ключевые для целей исследования:	

- построить дерево проблем; - определить наиболее острые и значимые вопросы для дальнейшей разработки	
6. Получить практические навыки расчетно-аналитической работы по теме исследования в систематизированном виде	

5. ФОРМЫ ОТЧЕТНОСТИ СТУДЕНТА

Обязательные:

1. Комплект документов: индивидуальное задание на практику, рабочий график (план) прохождения практики, отчет студента о результатах практики с рекомендуемой оценкой руководителя, отзыв руководителя от профильной организации.
2. Систематизированный отчет по теме исследования.

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

1. ФОС по подкомпетенции **ПК-2.ПП(нППД)** «Способен применять инструменты мотивации и оценки в реальной практике профильной организации».

2. ФОС по подкомпетенции **ПК-3.ПП(нППД)** «Способен применять технологии управления талантами в реальной практике высокотехнологичной компании».

3. ФОС по подкомпетенции **ПК-4.ПП(нППД)** «Способен идентифицировать и оценивать кадровые риски в реальной организации».

Фонды оценочных средств представлены отдельными документами и размещены в составе УМК практики электронной информационной образовательной среды ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru>.

7. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Литература

1. Анискин Ю.П. Управление деловой активностью бизнеса: Учебник для магистратуры по направлению «Менеджмент» / Ю.П. Анискин; Министерство образования и науки РФ, Национальный исследовательский университет «МИЭТ»; Международная академия туризма. – М.: Ваш формат, 2020. – 404 с. – ISBN 978-5-00147-122-6.
2. Лукичева Л.И. и др. Основы управления интеллектуальным капиталом организации Учеб. пособие / Л.И. Лукичева, Д.Н. Егорычев, Е.В. Егорычева; Министерство образования и науки РФ, Национальный исследовательский университет «МИЭТ». – М.: МИЭТ, 2020. – 164 с. – Имеется электронная версия издания. – ISBN 978-5-7256-0937-0.
3. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами: учебник для вузов / А.П. Панфилова [и др.]; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л.С. Киселевой. – М.: Издательство Юрайт, 2024. – 313 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-14222-8. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/543893> (дата обращения: 26.01.2026).
4. Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации: учебник и практикум для вузов / под редакцией Н.А. Горелова. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство

Юрайт, 2024. – 309 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-16900-3. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/531992> (дата обращения: 26.01.2026).

5. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / Под общ. ред. О.А. Лапшовой. – М.: Юрайт, 2023. – 406 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-8761-4 : 0-00. – Текст: электронный. – URL: <https://urait.ru/bcode/511328> (дата обращения: 26.01.2026).

Периодические издания

1. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: деловой журнал / Издательский дом «Управление персоналом». – Москва: ИД Управление персоналом, 1996 – . – URL: <https://www.top-personal.ru/magazines.html> (дата обращения: 26.01.2026). – Режим доступа: свободный, до текущего года. – Текст: непосредственный: электронный.
2. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМИ РЕСУРСАМИ В РОССИИ. Научно-практический журнал. – Москва: ИНФРА-М, 2012 – . – Режим доступа: свободный (2012-2019, 2022-2025). – Рекомендован ВАК и РИНЦ. – ISSN 2305-7807. – Текст: электронный: непосредственный. – URL: <https://znanium.com/catalog/magazines/issues?ref=6a969b84-1df0-11e4-b05e-00237dd2fde2> (дата обращения: 26.01.2026).
3. RUSSIAN JOURNAL OF MANAGEMENT: научно-практическое издание / Издательский центр РИОР. – Москва: ИЦ РИОР, 2013 – . – Режим доступа: свободный. – ISSN 2409-6024 (Print); 2500-1469 (Online). – Текст: электронный. – URL: <https://riorpub.com/ru/nauka/journal/5/view> (дата обращения: 07.02.2026).

8. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС): сайт – Москва, 1999 - URL: <https://fedstat.ru> (дата обращения: 15.04.2026).
2. Корпоративный менеджмент: интернет-проект: сайт – Москва, 1998. – URL: <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml> (дата обращения: 15.04.2026).
3. Справочная система Главбух: сайт – Москва, 2007 –. – URL: <http://www.1gl.ru> (дата обращения: 15.04.2026).
4. Справочно-правовая система ЗаконПрост (Кодексы и законы РФ): сайт – Москва. 2010 - URL: <http://www.zakonprost.ru> (дата обращения: 15.04.2026).
5. Федеральный образовательный портал по экономике, социологии и менеджменту: сайт. – Москва, 2000. – URL: <http://ecsocman.edu.ru/> (дата обращения: 15.04.2026).
6. Центр раскрытия корпоративной информации <https://e-disclosure.ru> (дата обращения: 15.04.2026).
7. Бухгалтерский учет. Налоги. Аудит: сайт – Москва, 1999 – URL: <https://www.audit-it.ru> (дата обращения: 15.04.2026).
8. Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ». – URL: <https://www.urait.ru> (дата обращения: 15.04.2026).
9. Электронно-библиотечная система РУКОНТ: сайт. – URL: <https://www.lib.rucont.ru/search> (дата обращения: 15.04.2026).

10. eLIBRARY.RU: Научная электронная библиотека: сайт. – Москва, 2000. – URL: <https://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 15.04.2026). –Режим доступа: для зарегистрированных пользователей.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Место прохождения практики должно быть оснащено техническими и программными средствами необходимыми для выполнения целей и задач практики: портативными и/или стационарными компьютерами с необходимым программным обеспечением и выходом в Интернет, в том числе предоставляется возможность доступа к информации, размещенной в открытых и закрытых специализированных базах данных.

На компьютерах должно быть установлено следующее программное обеспечение: операционная система Windows XP и выше, а также интегрированный пакет MS Office 2010 и выше (включая MS Outlook, MS Binder), MS Project 2002, FrontPage 2002, Project Expert 6.5 и выше, браузер Internet Explorer с доступом к сети Интернет.

Конкретное материально-техническое обеспечение практики и права доступа студента к информационным ресурсам определяется руководителем практики конкретного студента, исходя из Технического задания на практику.

10. СИСТЕМА КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ

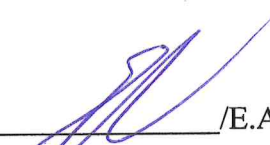
Для оценки успеваемости студентов по практике используется накопительная балльная система.

Баллами оцениваются: выполнение каждого контрольного мероприятия в семестре (в сумме 70 баллов) и промежуточная аттестация, проводимая в форме публичной защиты результатов в комиссии (30 баллов).

По сумме баллов выставляется итоговая оценка. Структура и график контрольных мероприятий доступен в ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru>.

РАЗРАБОТЧИКИ

Директор Института ЭУП,
кандидат экономических наук

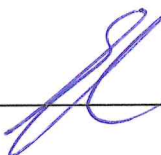

_____/Е.А. Горчакова/

Доцент Института ЭУП,
кандидат экономических наук, доцент


_____/О.А. Алаторцева/

Рабочая программа Производственной практики (практика по профилю профессиональной деятельности) по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами инженерно-технических подразделений в высокотехнологичных отраслях» разработана в Институте ЭУП и утверждена на общем собрании Института « 18 » мая 2026 года, протокол № 8.

Директор Института ЭУП

 /Е.А. Горчакова/

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа согласована с Центром подготовки к аккредитации и независимой оценки качества.

Начальник АНОК

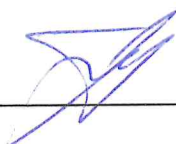
 / И.М. Никулина /

Рабочая программа согласована с библиотекой МИЭТ.

/ Директор библиотеки

 / Т.П. Филиппова /

Представитель профессионального сообщества
Начальник отдела кадров АО «ЗИТЦ»

 /Е.В. Петракова/