

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гаврилов Сергей Александрович  
Должность: И.О. Ректора  
Дата подписания: 06.10.2025 15:48:41  
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  
«29» августа 2025 г.

### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Вид практики: Производственная практика

Тип практики – научно-исследовательская (квалификационная) практика

Направление подготовки – 37.04.01 «Психология»

Направленность (профиль) – «Психология управления персоналом (Профайлинг)»

## 1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Практика участвует в формировании следующих компетенций/подкомпетенций:

| Компетенции ОП  | Подкомпетенции, формируемые на практике  | Индикаторы достижения подкомпетенций  |
|---|--|---|
| ОПК-2 Способен планировать, разрабатывать и реализовывать программы научного исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности, применять обоснованные методы оценки исследовательских и прикладных программ      | ОПК-2.ППНИ(К)П Способен планировать, разрабатывать и реализовывать программы научного исследования для решения теоретических и практических задач в сфере управления персоналом и профайлинга, применять обоснованные методы оценки исследовательских и прикладных программ                | <b>Имеет опыт</b> планирования и реализации основных этапов научного исследования (постановка проблемы, формулирование гипотез, выбор методов, формирование выборки, сбор и анализ данных, интерпретация результатов).                              |
| ОПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций | ОПК-5.ППНИ(К)П Способен проводить диагностику психологических запросов сотрудников организации, формулировать гипотезы, цели и задачи исследования, разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы психологического вмешательства для решения управленческих и кадровых задач | <b>Имеет опыт</b> формулирования гипотез и целей исследований в сфере управления персоналом, применения современных диагностических методов, а также разработки программ психологического вмешательства для решения управленческих и кадровых задач |
| ОПК-6 Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы  | ОПК-6.ППНИ(К)П Способен разрабатывать и реализовывать программы психологического сопровождения персонала,  | <b>Имеет опыт</b> диагностики профессиональных затруднений, разработки консультационных программ, профайлинга и решения этических вопросов в  |

|   |   |                     |
|---|---|---------------------|
| предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента | включая индивидуальное и групповое консультирование по вопросам профессионального развития, управления конфликтами, стресс-менеджмента и поведенческого профайлинга, с учетом организационного контекста и этических норм | работе с персоналом |
|---|---|---------------------|

**Компетенция ПК-1 «Способен к научному анализу психологического климата и организационной культуры» сформулирована на основе профессионального стандарта 07.003 «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** – научно-исследовательский.

| Подкомпетенции, формируемые на практике   | Задачи профессиональной деятельности   | Индикаторы достижения подкомпетенций   |
|---|--|--|
| ПК-1.ППНИ(К)П<br>Способен проводить диагностику и интерпретацию психологического климата и организационной культуры с применением научно обоснованных методик | Разрабатывать и внедрять научно обоснованные системы управления персоналом и организационной культурой на основе комплексного анализа психологического климата в коллективе. | <b>Имеет опыт</b> составления аналитических отчетов по результатам исследования психологического климата и организационной культуры с выводами и рекомендациями. |

**Компетенция ПК-2 «Способен к научно-исследовательской работе в области психологического консультирования населения и трудовых коллективов» сформулирована на основе профессионального стандарта 03.018 «Психолог – консультант».**

**Обобщенная трудовая функция В.** Управление деятельностью психологического консультирования населения и трудовых коллективов.

**Трудовая функция В/02.7** Контроль и мониторинг эффективности результатов психологического консультирования населения и трудовых коллективов

**Тип задач профессиональной деятельности:** научно-исследовательский.

| Подкомпетенции, формируемые на практике   | Задачи профессиональной деятельности   | Индикаторы достижения подкомпетенций  |
|---|--|---|
| ПК-2.ППНИ(К)П<br>Способен проектировать, организовывать и проводить научные исследования эффективности психологического консультирования в организациях, включая мониторинг, анализ данных и разработку рекомендаций по оптимизации психологической поддержки персонала | Проводить комплексные научные исследования и разрабатывать программы психологического консультирования для населения и трудовых коллективов, направленные на решение актуальных психологических проблем и оптимизацию социально-психологического климата | <b>Имеет опыт</b> разработки методологии исследований, сбора и анализа данных о результатах психологического консультирования, интерпретации полученных результатов с учетом организационного контекста и подготовки научно-обоснованных рекомендаций по совершенствованию психологической работы с персоналом. |

## 2. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Производственная (научно-исследовательская (квалификационная)) практика является важным элементом образовательного процесса, обеспечивающим:

- практическую ориентацию обучения – применение теоретических знаний в реальных условиях организации, проведение прикладных исследований по актуальным кадровым запросам, анализ психологических процессов и поведения персонала, что способствует пониманию механизмов управления человеческими ресурсами на практике.

- развитие ключевых компетенций – закрепление теоретических знаний, полученных в ходе изучения дисциплин «Организация профессиональной деятельности психолога», «Психология организационной культуры», и их применение в профессиональном контексте;

- формирование профессиональной идентичности – осознание роли психолога-исследователя в управлении персоналом, понимание этических принципов проведения прикладных исследований, формирование профессиональных ценностей, мотивации к постоянному профессиональному развитию.

- выполнение практической части выпускной квалификационной работы – производственная (научно-исследовательская (квалификационная)) практика служит основой для системного понимания проблематики процессов управления персоналом, необходимого для работы над магистерской диссертацией.

Таким образом, производственная (научно-исследовательская (квалификационная)) практика способствует достижению целей ОП, обеспечивая практико-ориентированную подготовку будущих специалистов в области психологии управления персоналом,

развитие их профессиональных навыков и адаптацию к требованиям современного рынка труда.

Практика входит в обязательную часть Блока 2 «Практика» образовательной программы.

Практика является логическим продолжением теоретической подготовки и служит основой для изучения дисциплин в последующих семестрах, а также формирования профессиональных компетенций в профессиональной области. Обеспечивает экспериментальную базу исследовательского проекта, выполняемого в рамках подготовки выпускных квалификационных работ.

Входные требования к практике – для допуска к производственной (научно-исследовательской (квалификационной)) практике студент должен:

- освоить полный теоретический курс по дисциплинам, участвующим в формировании подкомпетенций профессионального и общепрофессионального плана;
- уметь применять базовые методы наблюдения, диагностики и анализа поведения в организационной среде;
- владеть основами профессиональной коммуникации (составление отчетов, ведение документации).

Производственная (научно-исследовательская (квалификационная)) практика проводится во втором, третьем и четвертом семестрах.

### **3. ОБЪЁМ ПРАКТИКИ**

Объём практики – 12 ЗЕТ (432 ак. часа).

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 практики является формирование всех компетенций, указанных в п.1, независимо от места прохождения практики. Содержание производственной (научно-исследовательской (квалификационной)) практики соответствует направлению и профилю подготовки, направлено на формирование гармонично развитой личности, обладающей профессиональными компетенциями в области психологии управления персоналом, удовлетворяющей потребности общества и государства в фундаментально образованных и гармонически развитых специалистах, владеющих современными технологиями в области профессиональной деятельности.

Практика реализуется через:

**Наблюдение и анализ** – изучение актуальных проблем и запросов психологической службы организации по месту прохождения практики;

**Выполнение типовых задач** – планирование эмпирического исследования по выбранной проблеме в области психологии управления персоналом, подбор методик под цели исследования; формирование батареи методик для опроса респондентов; составлении отчетов.

**Рефлексия и отчетность** – систематизация опыта, ведение дневника практики, оформление отчетных материалов и отчета по практике, обсуждение результатов с руководителем практики.

Задания, выполняемые обучающимися в рамках производственной (научно-исследовательской (квалификационной)) практики, направлены на решение следующих типов профессиональных задач:

- **научно-исследовательские задачи** (разработка плана реализации научного исследования и статистической обработки результатов)
- **организационные задачи** (исследование корпоративной культуры, адаптации и мотивации персонала, участие в проведении прикладных психологических исследований);

#### **Пример типового задания по практике**

| Содержание пунктов типового задания  | Код формируемой компетенции (подкомпетенции) |
|--|--|
| 1. Разработать план научного исследования, включающий цели, задачи и методы, для решения конкретной задачи в области психологии управления персоналом.   | ОПК-2.ППНИ(К)П<br>ОПК-6.ППНИ(К)П             |
| 2. Ознакомиться с валидными методами количественной и качественной диагностики, используемыми в психологических исследованиях в области управления персоналом, подобрать подходящие к тематике исследования диагностические методики. Провести апробацию и адаптацию методик на персонале организации. | ОПК-5.ПП НИ(К)П                              |
| 3. На основании цели и задач исследования подготовить проект практической части научно-исследовательской работы.   | ОПК-2. ППНИ(К)П                              |
| 4. Подготовить макет (в печатном виде или веб-версию) опросника для респондентов (прописать инструкцию, скомпоновать методики, продумать наполнение демографического раздела).   | ПК-1.ППНИ(К)П<br>ПК-2.ППНИ(К)П               |
| 5. Продумать структуру сводного макета для обработки эмпирического материала.  | ПК-1.ППНИ(К)П<br>ПК-2.ППНИ(К)П               |
| 6. Составить план статистической обработки эмпирических результатов исследования с обоснованием допустимости применения методов и критериев.   | ПК-1.ППНИ(К)П<br>ПК-2.ППНИ(К)П               |
| 7. Составление плана проведения практической части научно-исследовательской работы.  | ОПК-2.ППНИ(К)П                               |
| 8. Проведение эмпирического исследования, обработка и анализ результатов. Оформление эмпирической главы ВКР.   | ОПК-5.ППНИ(К)П                               |
| 9. Разработка практических рекомендаций по результатам проведенного исследования для отдела по работе с персоналом, руководства организации.   | ОПК-2.ППНИ(К)П                               |

Конкретизация задания осуществляется преподавателем на основе выбранной тематики работы и имеющихся возможностей места проведения практики.

## 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. Презентация и подготовленный доклад по результатам работы в семестре.

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

1. ФОС по подкомпетенции **ОПК-2.ППНИ(К)П** «Способен планировать, разрабатывать и реализовывать программы научного исследования для решения теоретических и практических задач в сфере управления персоналом и профайлинга, применять обоснованные методы оценки исследовательских и прикладных программ».

2. ФОС по подкомпетенции **ОПК-5.ППНИ(К)П** «Способен проводить диагностику психологических запросов сотрудников организации, формулировать гипотезы, цели и задачи исследования, разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы психологического вмешательства для решения управленческих и кадровых задач.».

3. ФОС по подкомпетенции **ОПК-6.ППНИ(К)П** «Способен разрабатывать и реализовывать программы психологического сопровождения персонала, включая индивидуальное и групповое консультирование по вопросам профессионального развития, управления конфликтами, стресс-менеджмента и поведенческого профайлинга, с учетом организационного контекста и этических норм».

4. ФОС по подкомпетенции **ПК-1.ППНИ(К)П** «Способен проводить диагностику и интерпретацию психологического климата и организационной культуры с применением научно обоснованных методик».

5. ФОС по подкомпетенции **ПК-2.ППНИ(К)П** «Способен проектировать, организовывать и проводить научные исследования эффективности психологического консультирования в организациях, включая мониторинг, анализ данных и разработку рекомендаций по оптимизации психологической поддержки персонала».

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

1. Высоков И.Е. Математические методы в психологии: учебник и практикум для вузов / И.Е. Высоков. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 413 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-15974-5. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/560518> (дата обращения: 25.07.2025).

2. Дорфман Л.Я. Методологические основы эмпирической психологии: учебник для вузов / Л.Я. Дорфман. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 198 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-09013-0. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/563684> (дата обращения: 25.07.2025).
3. Константинов В.В. Экспериментальная психология: учебник и практикум для вузов / В. В. Константинов. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 255 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-04411-9. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/562988> (дата обращения: 25.07.2025).
4. Крулехт М.В. Методология и методы психолого-педагогических исследований: учебник для вузов / М.В. Крулехт. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 164 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-17733-6. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/563728> (дата обращения: 25.07.2025).
5. Носс И.Н. Качественные и количественные методы исследований в психологии: учебник для вузов / И.Н. Носс. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 362 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-3997-2. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/534019> (дата обращения: 25.07.2025).
6. Панферов В.Н. Методологические основы и проблемы психологии: учебник и практикум для вузов / В.Н. Панферов, С.А. Безгодова. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 265 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-00362-8. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/560834> (дата обращения: 25.07.2025).
7. Психология труда: учебник и практикум для вузов / под общей редакцией С.Ю. Манухиной. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 461 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-16505-0. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/580255> (дата обращения: 25.07.2025).

## **8. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ**

1. Российское образование: федеральный портал. – Москва, [б. г.]. – URL: <http://www.edu.ru/> (дата обращения: 12.07.2023). – Режим доступа: свободный.
2. Znanium.com: Электронно-библиотечная система: [сайт]. – Москва, 2011 – URL: <https://new.znanium.com/> (дата обращения: 12.06.2025). – Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
3. ЭБС Юрайт: образовательная платформа. – Москва, 2013 – URL: <https://urait.ru/> (дата обращения: 12.06.2025). – Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
4. eLIBRARY.RU: Научная электронная библиотека: [сайт]. – Москва, 2000 –. – URL: <https://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 12.06.2025). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.
5. Электронно-библиотечная система Лань: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2011 –. – URL: <https://e.lanbook.com/> (дата обращения: 12.06.2025). – Режим доступа: для

авторизированных пользователей МИЭТ.

6. Psychologos.ru = Психологос: [сайт] / Н.И. Козлов. – URL: <https://www.psychologos.ru/> (дата обращения 15.06.2025). – Режим доступа: свободный.

## 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.

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).

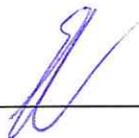
По сумме баллов выставляется итоговая оценка. Структура и график контрольных мероприятий доступен в ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

Дополнительные сведения о системе контроля: по замечаниям, полученным во время публичного представления студентом результатов, полученных в ходе прохождения практики (отчета), сдается скорректированный отчет.

### РАЗРАБОТЧИКИ

Директор Института Психологии

(кандидат экономических наук)

 \_\_\_\_\_ /Е.А. Горчакова/

Зам. директора Института Психологии

(кандидат психологических наук)

 \_\_\_\_\_ /О.В. Нестерова/

Рабочая программа Производственная (научно-исследовательская (квалификационная)) практика по направлению подготовки 37.04.01 «Психология», направленности (профилю) «Психология управления персоналом (Профайлинг)» разработана в Институте Психологии и утверждена на общем собрании Института «29 августа 2025 года, протокол № 1.

Директор Института Психологии \_\_\_\_\_ /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/