

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина»
(Технологии. Дизайн. Искусство)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор

по учебно-методической работе

 С.Г. Дембицкий

«28» июня 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**УЧЕБНАЯ ПРАКТИКА. ПРАКТИКА ПО ПОЛУЧЕНИЮ ПЕРВИЧНЫХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ**

Уровень освоения основной
профессиональной
образовательной программы

прикладной бакалавриат

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Профиль

Управление интеллектуальным капиталом

Формы обучения

заочная

Нормативный срок
освоения ОПОП

4 года

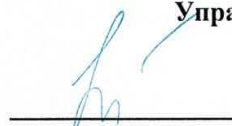
Институт

Социальной инженерии

Кафедра

Управления

Начальник учебно-методического
управления



Е.Б. Никитаева

Москва, 2018 г.

При разработке рабочей программы учебной дисциплины (модуля) в основу положены:

- ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ «14» декабря 2015 г., № 1461;
- Основная профессиональная образовательная программа (далее – ОПОП) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) для профиля «Управление интеллектуальным капиталом», утвержденная Ученым советом университета «28» июня 2018 г., протокол № 8.

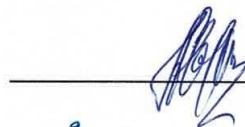
Разработчик:
доцент кафедры, к.э.н.



М.В. Ливанский

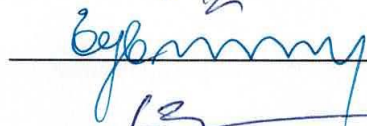
Рабочая программа учебной дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры управления «28» мая 2018 г., протокол № 9.

Руководитель ОПОП



(А.М. Коршунов)

Заведующий кафедрой



(Н.Н. Губачев)

Директор института



(В.В. Зотов)

«14» июня 2018 г.

1. ТИП ПРАКТИКИ И МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Учебная практика. Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков включена в вариативную часть рабочего учебного плана.

2. ЦЕЛИ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Целями учебной практики по основной профессиональной образовательной программе (ОПОП) являются закрепление и расширение полученных теоретических знаний, приобретение первоначальных практических навыков профессиональной деятельности в системе управления персоналом.

Задачами учебной практики являются:

- закрепление, расширение и углубление теоретических знаний, полученных в процессе обучения;
- выработка умений применять полученные практические навыки при решении конкретных управленческих вопросов;
- приобретение практических навыков самостоятельной работы.

3. СПОСОБЫ И ФОРМЫ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

3.1 Способ проведения практики: стационарная и выездная.

3.2 Форма проведения практики: непрерывная.

3.3 Способы и формы проведения практик для лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ)

Выбор способов, форм и мест прохождения практик для лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

4. КОМПЕТЕНЦИИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РАМКАХ ПРОГРАММЫ ПРАКТИКИ

Таблица 1

Код компетенции	Формулировка компетенций в соответствии с ФГОС ВО
ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ОК-4	способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности
ОПК-6	владение культурой мышления, способность к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
ОПК-7	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике
ПК-15	владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации
ПК-16	владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умение применять их на практике
ПК-18	владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков,

	методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умение применять их на практике
ПК-28	знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций
ПК-35	знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способность вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом

5. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ, СООТНЕСЕННЫЕ С УРОВНЕМ СФОРМИРОВАННОСТИ ЗАЯВЛЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Таблица 2

Код компетенции	Уровни сформированности компетенций	Шкалы оценивания компетенций
ОК-3	<p>Пороговый</p> <p>Знать отдельные основы экономических знаний в области управления персоналом</p> <p>Уметь на начальном уровне использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности для управления персоналом</p> <p>Владеть на начальном уровне способностью использовать экономические знания в области управления персоналом в различных сферах деятельности</p>	оценка 3
	<p>Повышенный</p> <p>Знать ряд основ экономических знаний в области основ управления персоналом</p> <p>Уметь на продвинутом уровне использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности для управления персоналом</p> <p>Владеть на повышенном уровне способностью использовать экономические знания в области основ управления персоналом в различных сферах деятельности</p>	оценка 4
	<p>Высокий</p> <p>Знать все основные экономические теории в области основ управления персоналом</p> <p>Уметь уверенно использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности для управления персоналом</p> <p>Владеть на высоком уровне способностью использовать экономические знания в области в области основ управления персоналом в различных сферах деятельности</p>	оценка 5
ОК-4	<p>Пороговый</p> <p>Знать на начальном уровне основы правовых знаний</p> <p>Уметь на начальном уровне использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности</p> <p>Владеть на начальном уровне способностью использовать основы правовых знаний в различных</p>	оценка 3

	сферах деятельности	
	<p>Повышенный Знать на повышенном уровне основы правовых знаний Уметь на продвинутом уровне использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности Владеть на повышенном уровне способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности</p>	оценка 4
	<p>Высокий Знать на высоком уровне основы правовых знаний Уметь уверенно использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности Владеть на высоком уровне способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности</p>	оценка 5
ОПК-6	<p>Пороговый Знать на начальном уровне методы экономического анализа информации, постановки цели и выбора путей ее достижения Уметь на начальном уровне отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения Владеть на начальном уровне культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</p>	оценка 3
	<p>Повышенный Знать на повышенном уровне методы экономического анализа информации, постановки цели и выбора путей ее достижения Уметь на продвинутом уровне отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения Владеть на повышенном уровне культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</p>	оценка 4
	<p>Высокий Знать на высоком уровне методы экономического анализа информации, постановки цели и выбора путей ее достижения Уметь уверенно отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения Владеть на высоком уровне культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</p>	оценка 5
ОПК-7	<p>Пороговый Знать на начальном уровне методы организации и</p>	оценка 3

	<p>координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других Уметь на начальном уровне кооперироваться с коллегами, работать на общий результат Владеть на начальном уровне способностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p>	
	<p>Повышенный Знать на повышенном уровне методы организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других Уметь на повышенном кооперироваться с коллегами, работать на общий результат Владеть на повышенном уровне способностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p>	оценка 4
	<p>Высокий Знать на высоком уровне методы организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других Уметь на высоком уровне кооперироваться с коллегами, работать на общий результат Владеть на высоком уровне способностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p>	оценка 5
ПК-1	<p>Пороговый Знать на начальном уровне основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью Уметь на начальном уровне применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью Владеть на начальном уровне способностью применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления</p>	оценка 3

	<p>персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью</p>	
	<p>Повышенный Знать на повышенном уровне основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью Уметь на продвинутом уровне применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью Владеть на повышенном способностью применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью</p>	оценка 4
	<p>Высокий Знать на высоком уровне основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью Уметь уверенно применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью Владеть на высоком уровне способностью применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала</p>	оценка 5

	организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью	
ПК-15	<p>Пороговый</p> <p>Знать на начальном уровне современные методы сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации</p> <p>Уметь на начальном уровне рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>Владеть на начальном уровне навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации</p>	оценка 3
	<p>Повышенный</p> <p>Знать на повышенном уровне современные методы сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации</p> <p>Уметь на повышенном уровне рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>Владеть на повышенном уровне навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации</p>	оценка 4
	<p>Высокий</p> <p>Знать на высоком уровне современные методы сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации</p> <p>Уметь на высоком уровне рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>Владеть на высоком уровне навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации</p>	оценка 5
ПК-16	<p>Пороговый</p> <p>Знать на начальном уровне методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p> <p>Уметь на начальном уровне применять на практике навыки анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p> <p>Владеть на начальном уровне навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p>	оценка 3
	<p>Повышенный</p> <p>Знать на повышенном уровне методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p>	оценка 4

	<p>Уметь на продвинутом уровне применять на практике навыки анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p> <p>Владеть на повышенном уровне навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p>	
	<p>Высокий</p> <p>Знать на высоком уровне методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p> <p>Уметь уверенно применять на практике навыки анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p> <p>Владеть на высоком уровне навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p>	оценка 5
ПК-18	<p>Пороговый</p> <p>Знать о некоторых профессиональных рисках, наиболее распространенных профессиональных заболеваниях и наиболее часто встречающихся причинах производственного травматизма;</p> <p>Уметь с использованием самых простых методов проводить анализ данных об условиях труда работников;</p> <p>Владеть отдельными методами оценки профессиональных рисков.</p>	оценка 3
	<p>Повышенный</p> <p>Знать и умеет воспроизводить перечень основных профессиональных рисков, перечень наиболее распространенных профессиональных заболеваний и наиболее часто встречающиеся причины производственного травматизма, источники информации, аккумулирующие данные по травматизму и профессиональным заболеваниям;</p> <p>Уметь проводить анализ данных и составлять заключение, письменно излагать основные результаты анализа, оценивать эффективность мероприятий по улучшению условий труда работников в стандартных ситуациях;</p> <p>Владеть методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, их классификации, систематизации и разработки мероприятий по их предотвращению.</p>	оценка 4
	<p>Высокий</p> <p>Знать глубоко и всесторонне перечень основных профессиональных рисков, перечень наиболее распространенных профессиональных заболеваний и наиболее часто встречающиеся причины производственного травматизма, источники информации, аккумулирующие данные по травматизму и профессиональным заболеваниям;</p> <p>Уметь высокопрофессионально проводить анализ</p>	оценка 5

	<p>данных и составлять заключение, письменно излагать основные результаты анализа, оценивать эффективность мероприятий по улучшению условий труда работников;</p> <p>Владеть всесторонне методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, их классификации, систематизации и разработки мероприятий по их предотвращению, в том числе в нетипичных ситуациях.</p>	
ПК-28	<p>Пороговый</p> <p>Знать на начальном уровне корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации</p> <p>Уметь на начальном уровне использовать корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации</p> <p>Владеть на начальном уровне навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций</p>	оценка 3
	<p>Повышенный</p> <p>Знать на повышенном уровне корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации</p> <p>Уметь на повышенном уровне использовать корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации</p> <p>Владеть на повышенном уровне навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций</p>	оценка 4
	<p>Высокий</p> <p>Знать на высоком уровне корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации</p> <p>Уметь на высоком уровне использовать корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации</p> <p>Владеть на высоком уровне навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций</p>	оценка 5
ПК-35	<p>Пороговый</p> <p>Знать на начальном уровне основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом</p> <p>Уметь на начальном уровне вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом</p> <p>Владеть на начальном уровне знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом</p>	оценка 3
	<p>Повышенный</p> <p>Знать на повышенном уровне основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом</p> <p>Уметь на повышенном уровне вносить вклад в</p>	оценка 4

	планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом Владеть на повышенном уровне знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом	
	Высокий Знать на высоком уровне основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом Уметь на высоком уровне вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом Владеть на высоком уровне знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом	оценка 5
Результирующая оценка за работу на практике (среднее арифметическое значение от суммы полученных оценок)		

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ СТУДЕНТОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Оценочные средства для лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

Таблица 3

Категории студентов	Виды оценочных средств	Форма контроля
С нарушением слуха	Тесты, рефераты, контрольные вопросы	Преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	Контрольные вопросы	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение тестов, контрольные вопросы дистанционно.	Письменная проверка, организация контроля с использованием информационно-коммуникационных технологий.

7. ОБЪЕМ ПРАКТИКИ

Таблица 4

Показатель объема	Семестры				Общая трудоемкость
	№ 2	№...	№...	№...	
Объем практики в зачетных единицах	3				3
Объем практики в часах	108				108
Продолжительность практики в неделях	2				2
Самостоятельная	104				104

работа в часах					
Контроль	4				4
Форма промежуточной аттестации	Дифференцированный зачет				Дифференцированный зачет

8. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

Таблица 5

№ п/п	Содержание практики	Код формируемых компетенций
Семестр № 2		
1.	Общее знакомство с организацией, на базе которой проводится практика: представление коллегам по работе; изучение имеющейся документации, регламентирующей работу организации, а также функциональных обязанностей сотрудников и их информационное и материальное обеспечение.	ОК-3; ОК-4; ОПК-6; ПК-16; ПК-28; ПК-35
2.	Содержательная сторона работы: наблюдение за работой, подготовка и пробное исполнение обязанностей сотрудника на соответствующем рабочем месте; знакомство с организационной структурой, должностными инструкциями, нормативно-правовыми актами; сбор, обработка и систематизация собранного материала;	ОК-3; ОК-4; ОПК-6; ОПК-7; ПК-1; ПК-15; ПК-16; ПК-18
3.	Самостоятельная работа: систематизация и анализ собранного материала.	ОК-3; ОК-4; ОПК-6; ПК-1; ПК-15; ПК-16; ПК-18; ПК-28; ПК-35
4.	Подготовка, оформление и представление студентами отчётной документации по практике. По окончании практики и обсуждения ее результатов в группе студент представляет: дневник практики, заверенный руководителем организации, где студент проходил практику; подробную характеристику о прохождении практики и выполнении ее программы за подписью руководителя практики от организации (учреждения); отчет по практике; все виды материалов, подготовленные и заверенные руководителем практики.	ОК-3; ОК-4; ОПК-6; ПК-16; ПК-28; ПК-35
5.	Подведение итогов практики: проверка и оценка результатов практики руководителями практики; обсуждение результатов практики на заседании кафедры.	ОК-3; ОК-4; ОПК-6; ОПК-7; ПК-1; ПК-15; ПК-16; ПК-28; ПК-35

9. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ И ОТЧЕТНОСТИ ПО ИТОГАМ ПРАКТИКИ

В период прохождения практики руководитель практики от Университета и руководитель практики от профильной организации (структурного подразделения) проводят **текущую аттестацию** работы обучающегося на практике и выполнение им индивидуального задания.

Ход прохождения практики фиксируется в дневнике обучающегося.

По окончании прохождения практики обучающийся(-ая) предоставляет руководителю практики от Университета письменный отчет о результатах практики, дневник практики с внесенным в него «Заключением руководителя практики от профильной организации (структурного подразделения)» о деятельности обучающегося в период прохождения практики..

Промежуточная аттестация результатов практики проводится в сроки, установленные учебным планом, в форме *дифференцированного зачета*.

Руководитель практики от Университета оценивает полученные знания, умения, уровень овладения компетенциями, предусмотренными ОПОП ВО, пишет в дневнике практики Заключение и ставит соответствующую оценку.

10. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ДРУГИЕ МАТЕРИАЛЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ ОСВОЕНИЯ ОП В РАМКАХ ПРОГРАММЫ ПРАКТИКИ, ВКЛЮЧАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Индивидуальные задания на практику:

1. Кадровая политика в организации.
2. Набор, отбор и найм персонала в организации.
3. Система оплаты труда в организации.

Перечень вопросов к зачету по практике:

1. Основы работы с кадровым резервом.
2. Методы стимулирования и мотивации персонала.

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Для прохождения практики на предприятиях, в учреждениях и организациях студенту предоставляется закрепленное рабочее место, оснащенное набором необходимого менеджера стандартного или специализированного оборудования, в соответствии с профилем деятельности предприятия.

Для самостоятельной работы студента над обобщением, обработкой, систематизацией, анализом собранного материала и написания отчета рабочее место должно быть оснащено стандартным набором офисного оборудования, обеспечивающим выход в Интернет.

Таблица 6

№ п/п	Наименование помещений для самостоятельной работы	Оснащенность помещений для самостоятельной работы
1	115035, г. Москва, ул.	Комплект учебной мебели; доска меловая; 15 персональных

<p>Садовническая, д.33, стр. 1 Аудитория № 218 Помещение для самостоятельной работы, в том числе, научно-исследовательской, подготовки курсовых и выпускных квалификационных работ (в свободное от учебных занятия и профилактических работ время).</p>	<p>компьютеров с подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду организации.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

12. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИКИ

Таблица 7

№ п/п	Автор(ы)	Наименование издания	Вид издания (учебник, УП, МП и др.)	Издательство	Год издания	Адрес сайта ЭБС или электронного ресурса (заполняется для изданий в электронном виде)	Количество экземпляров в библиотеке Университета, экз.
1	2	3	4	5	6	7	8
12.1 Основная литература, в том числе электронные издания							
1	А. А. Литвинюк [и др.]; под редакцией А. А. Литвинюка.	Управление персоналом : для прикладного бакалавриата /; — 2-е изд., перераб. и доп. —,	Учебник и практикум	Москва : Издательство Юрайт	2019	https://biblio-online.ru/bcode/431932	
2	Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина	Управление персоналом	Учебник	М. : ЮНИТИ	2017	http://znanium.com/catalog/product/1028879	
12.2 Дополнительная литература, в том числе электронные издания							
3	Мансуров, Р. Е.	Настольная книга директора по персоналу	Практическое пособие	Москва : Издательство Юрайт	2019	https://biblio-online.ru/bcode/432037	
4	Базаров, Т.Ю.	Управление персоналом. Практикум: для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации»	Учеб. пособие	М. : ЮНИТИ-ДАНА,	2017	http://znanium.com/catalog/product/1028830	
12.3 Методические материалы (указания, рекомендации по освоению практики авторов РГУ им. А. Н. Косыгина)							
5	Одинцов А.А., Ливанский М.В., Зотов В.В.	Прохождение производственной практики и подготовка отчета	Методические указания	М.:МГУДТ	2016	http://znanium.com/catalog/product/792788	
6	Одинцов А.А., Горский А.А., Зотов В.В. и др.	Подготовка выпускной квалификационной работы (бакалавриат)	Методические указания	М.:МГУДТ	2016		30
7	Губачев Н.Н., Кириллов В.П.	Подготовка, оформление и защита выпускной	Учебно-методическое	М.: РГУ им. А.Н. Косыгина	2018		30

		квалификационной работы (магистерской диссертации)	е пособие			
8	Губачев Н.Н.	Требования к оформлению отчета об учебно-исследовательской работе	Методическое указание	Утверждено на заседании кафедры протокол № 3 от 02.02.18	2018	15

12.4 Информационное обеспечение учебного процесса в период практики

12.4.1. Ресурсы электронной библиотеки

- **ЭБС Znanium.com» научно-издательского центра «Инфра-М» <http://znanium.com/>** (учебники и учебные пособия, монографии, сборники научных трудов, научная периодика, профильные журналы, справочники, энциклопедии);
- **ЭБС Юрайт <https://biblio-online.ru>** (учебники и учебные пособия, монографии, сборники научных трудов, научная периодика, профильные журналы, справочники, энциклопедии);
- **Электронные издания «РГУ им. А.Н. Косыгина» на платформе ЭБС «Znanium.com» <http://znanium.com/>** (электронные ресурсы: монографии, учебные пособия, учебно-методическими материалы, выпущенными в Университете за последние 10 лет);
- **ООО «ИВИС» <https://dlib.eastview.com>** (электронные версии периодических изданий ООО «ИВИС»);
- **Web of Science <http://webofknowledge.com/>** (обширная международная универсальная реферативная база данных);
- **Scopus <https://www.scopus.com>** (международная универсальная реферативная база данных, индексирующая более 21 тыс. наименований научно-технических, гуманитарных и медицинских журналов, материалов конференций примерно 5000 международных издательств);
- **«SpringerNature» <http://www.springernature.com/gp/librarians>** (международная издательская компания, специализирующаяся на издании академических журналов и книг по естественнонаучным направлениям);
- **Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru>** (крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования);
- **ООО «Национальная электронная библиотека» (НЭБ) <http://нэб.рф/>** (объединенные фонды публичных библиотек России федерального, регионального, муниципального уровня, библиотек научных и образовательных учреждений);
- **«НЭИКОН» <http://www.neicon.ru/>** (доступ к современной зарубежной и отечественной научной периодической информации по гуманитарным и естественным наукам в электронной форме);
- **«Polpred.com Обзор СМИ» <http://www.polpred.com>** (статьи, интервью и др. информагентств и деловой прессы за 15 лет).

12.4.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы:

- ✦ http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/databases/ - базы данных на Едином Интернет-портале Росстата;

- ✦ <http://inion.ru/resources/bazy-dannykh-inion-ran/> - библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам;
- ✦ <http://www.scopus.com/> - реферативная база данных Scopus – международная универсальная реферативная база данных;
- ✦ <http://elibrary.ru/defaultx.asp> - крупнейший российский информационный портал электронных журналов и баз данных по всем отраслям наук;
- ✦ <http://arxiv.org> — база данных полнотекстовых электронных публикаций научных статей по физике, математике, информатике;
- ✦ <http://www.garant.ru/> - Справочно-правовая система (СПС) «Гарант», комплексная правовая поддержка пользователей по законодательству Российской Федерации.

«Znanium.com» научно-издательского центра «Инфра-М» http://znanium.com/ Договор № 1392 эбс от 26.10.2015 г.
Электронные издания МГУДТ на платформе ЭБС «Znanium.com» http://znanium.com/ Дополнительное соглашение №1 к договору № 1392 эбс от 26.10.2015 г.
ООО «ИВИС» http://dlib.eastview.com/ Договор № 223-П от 26.10.2015 г. http://dlib.eastview.com/
Annual Reviews Science Collection https://www.annualreviews.org/ Доступ получен в результате конкурса проведенного Министерством образования и науки России Сублицензионный Договор №AR/019 от 01.03.2016 г.
Патентная база компании QUESTEL – ORBIT https://www37.orbit.com/#PatentEasySearchPage . Доступ получен в результате конкурса проведенного Министерством образования и науки России Сублицензионный Договор № Questel/019 от 01.03.2016 г.
Web of Science http://webofknowledge.com/ Русскоязычный сайт компании Thomson Reuters http://wokinfo.com/russian Договор № 1/БП/12 на безвозмездное оказание услуг от 01.06.2015 г
Scopus http://www.Scopus.com/ Договор № 2/БП/87 на безвозмездное оказание услуг от 01.06.2015 г.
В библиотеке ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина» с 01.01.2017 – бессрочно открыт доступ к ресурсам издательства «SpringerNature» Springer link.springer.com http://www.springerprotocols.com/ ; http://www.zentralblatt-math.org/zbmath/en ; http://www.springermaterials.com/ ; http://www.springerimages.com
Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU http://www.elibrary.ru/ Лицензионное соглашение № 8076 от 20.02.2013 г.
НЭИКОН http://www.neicon.ru/ Соглашение № ДС-884-2013 от 18.10.2013
ЭБС Издательства «Лань» http://www.e.lanbook.com/ Соглашение № 6/14 от 03.03.2014 г.
ООО «Национальная электронная библиотека» (НЭБ) http://нэб.рф/ Договор № 101/НЭБ/0486 от 16.07.2015 г.
База данных издательства «Wiley» http://onlinelibrary.wiley.com/

12.4.3 Лицензионное программное обеспечение с реквизитами подтверждающих документов

Microsoft Windows Professional 7 Russian Upgrade Academic Open No Level, артикул FQC-02306, лицензия № 46255382 от 11.12.2009, бессрочная академическая лицензия; центр поддержки корпоративных лицензий Microsoft. Microsoft Office Professional Plus 2010 Russian Academic Open No Level, лицензия 47122150 от 30.06.2010, бессрочная академическая лицензия; центр поддержки корпоративных лицензий Microsoft. Dr.Web Desktop Security Suite Антивирус + Центр управления на 12 месяцев, 200 ПК, продление, договор с АО «СофтЛайн Трейд» № 219/17- КС от 21.11.2018. Adobe Reader (свободно распространяемое).