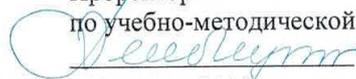


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина»
(Технологии. Дизайн. Искусство)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор

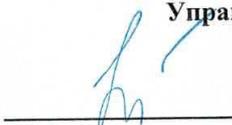
по учебно-методической работе

 С.Г. Дембицкий

«28» июня 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА. ПРАКТИКА ПО ПОЛУЧЕНИЮ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И ОПЫТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Уровень освоения основной профессиональной образовательной программы	прикладной бакалавриат
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	Управление интеллектуальным капиталом
Формы обучения	очная
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:

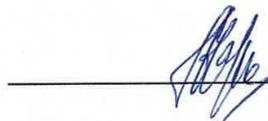
ст. преподаватель кафедры



А.А. Горский

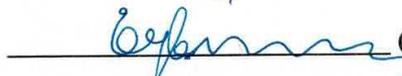
Рабочая программа учебной дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры управления «28» мая 2018 г., протокол № 9.

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

Производственная практика. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности включена в вариативную часть рабочего учебного плана.

2. ЦЕЛИ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Целями производственной 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 производственной практики являются:

- изучение структуры организации, основных направлений деятельности организации;
- изучение состава и содержания кадровой документации;
- изучение и оформление основных документов, регламентирующих управление персоналом;
- изучение системы материального и морального стимулирования.

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
ОПК-6	владение культурой мышления, способностью 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
ОПК-8	способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты
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-2	знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике
ПК-3	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев

	подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике
ПК-4	знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
ПК-5	знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике
ПК-6	знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умение применять их на практике
ПК-7	знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
ПК-8	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике
ПК-9	знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владение навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике
ПК-13	умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание основ кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников
ПК-17	знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)
ПК-20	умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала
ПК-21	знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умение применять их на практике
ПК-25	способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений
ПК-29	владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих

	целей развития организации
ПК-30	знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике
ПК-31	способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива
ПК-32	владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации
ПК-34	знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владение методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования
ПК-36	знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала
ПК-37	способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знание технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умение использовать их на практике
ПК-38	владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом

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

Таблица 2

Код компетенции	Уровни сформированности компетенций	Шкалы оценивания компетенций
ОК-3	Пороговый Знать отдельные основы экономических знаний в области управления персоналом Уметь на начальном уровне использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности для управления персоналом Владеть на начальном уровне способностью использовать экономические знания в области управления персоналом в различных сферах деятельности	оценка 3
	Повышенный Знать ряд основ экономических знаний в области основ управления персоналом Уметь на продвинутом уровне использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности для управления персоналом	оценка 4

	<p>Владеть на повышенном уровне способностью использовать экономические знания в области основ управления персоналом в различных сферах деятельности</p>	
	<p>Высокий Знать все основные экономические теории в области основ управления персоналом Уметь уверенно использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности для управления персоналом Владеть на высоком уровне способностью использовать экономические знания в области основ управления персоналом 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 координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других Уметь на начальном уровне кооперироваться с</p>	оценка 3

	<p>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 уровне 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
ОПК-8	<p>Пороговый Знать на начальном уровне нормативные правовые акты в области управления персоналом Уметь на начальном уровне разрабатывать алгоритмы реализации организационно-управленческих и экономических решений и быть готовым нести ответственность за их результаты Владеть на начальном уровне способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения,</p>	оценка 3
	<p>Повышенный Знать на повышенном уровне уровне нормативные правовые акты в области управления персоналом Уметь на повышенном уровне разрабатывать алгоритмы реализации организационно-управленческих и экономических решений и быть готовым нести ответственность за их результаты Владеть на повышенном уровне способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в</p>	оценка 4

	<p>организации, находить организационно-управленческие и экономические решения,</p> <p>Высокий Знать на высоком уровне нормативные правовые акты в области управления персоналом Уметь на высоком уровне разрабатывать алгоритмы реализации организационно-управленческих и экономических решений и быть готовым нести ответственность за их результаты Владеть на высоком уровне способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения,</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 персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью</p>	оценка 3
	<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</p>	оценка 4

	<p>стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью</p> <p>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>	
	<p>Высокий</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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 организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью</p>	оценка 5
ПК-2	<p>Пороговый</p> <p>Знать некоторые основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p> <p>Уметь на начальном уровне применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p> <p>Владеть на начальном уровне способностью использовать основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p>	оценка 3
	<p>Повышенный</p> <p>Знать ряд основ основы кадрового планирования и</p>	оценка 4

	<p>контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала Уметь на продвинутом уровне применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала Владеть на повышенном уровне способностью использовать основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p>	
	<p>Высокий Знать все основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала Уметь уверенно применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала Владеть на высоком уровне способностью использовать основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p>	оценка 5
	<p>Пороговый Знать на начальном уровне основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала Уметь на начальном уровне применять на практике методы деловой оценки персонала при найме Владеть на начальном уровне методами деловой оценки персонала при найме</p>	оценка 3
ПК-3	<p>Повышенный Знать на повышенном уровне основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала Уметь на повышенном уровне применять на практике методы деловой оценки персонала при найме Владеть на повышенном уровне методами деловой оценки персонала при найме</p>	оценка 4
	<p>Высокий Знать на высоком уровне основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала Уметь на высоком уровне применять на практике методы деловой оценки персонала при найме Владеть на высоком уровне методами деловой оценки персонала при найме</p>	оценка 5

	<p>Пороговый Знать на начальном уровне основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации Уметь на начальном уровне применять на практике основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации Владеть на начальном уровне методами социализации, профориентации и профессионализации персонала</p>	оценка 3
ПК-4	<p>Повышенный Знать на повышенном уровне основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации Уметь на повышенном уровне применять на практике основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации Владеть на повышенном уровне методами социализации, профориентации и профессионализации персонала</p>	оценка 4
	<p>Высокий Знать на высоком уровне основы основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации Уметь на высоком уровне применять на практике основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации Владеть на высоком уровне методами социализации, профориентации и профессионализации персонала</p>	оценка 5
ПК-5	<p>Пороговый Знать отдельные основы научной организации и нормирования труда Уметь на начальном уровне эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и уметь применять их на практике Владеть на начальном уровне навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности</p>	оценка 3
	<p>Повышенный Знать ряд основ научной организации и нормирования труда</p>	оценка 4

	<p>Уметь на продвинутом уровне эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и уметь применять их на практике</p> <p>Владеть на повышенном уровне навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности</p>	
	<p>Высокий</p> <p>Знать на уверенном уровне основы научной организации и нормирования труда</p> <p>Уметь уверенно эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и уметь применять их на практике</p> <p>Владеть на высоком уровне навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности</p>	оценка 5
ПК-6	<p>Пороговый</p> <p>Знать отдельные основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала</p> <p>Уметь на начальном уровне применять на практике методы профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением</p> <p>Владеть на начальном уровне методами профессионального развития персонала, обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом</p>	оценка 3
	<p>Повышенный</p> <p>Знать ряд основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала</p> <p>Уметь на продвинутом уровне применять на практике методы профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением</p> <p>Владеть на повышенном уровне методами профессионального развития персонала, обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом</p>	оценка 4
	<p>Высокий</p> <p>Знать на уверенном уровне основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением</p>	оценка 5

	<p>персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала</p> <p>Уметь уверенно применять на практике методы профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением</p> <p>Владеть на высоком уровне методами профессионального развития персонала, обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом</p>	
ПК-7	<p>Пороговый</p> <p>Знать на начальном уровне цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>Уметь на начальном уровне разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала</p> <p>Владеть на начальном уровне навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</p>	оценка 3
	<p>Повышенный</p> <p>Знать на повышенном уровне цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>Уметь на повышенном уровне разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала</p> <p>Владеть на повышенном уровне навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</p>	оценка 4
	<p>Высокий</p> <p>Знать на высоком уровне цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>Уметь на высоком уровне разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала</p> <p>Владеть на высоком уровне навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</p>	оценка 5
ПК-8	<p>Пороговый</p> <p>Знать на начальном уровне принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий</p> <p>Уметь на начальном уровне применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)</p> <p>Владеть на начальном уровне навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)</p>	оценка 3

	<p>Повышенный Знать на повышенном уровне принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий Уметь на повышенном уровне применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) Владеть на повышенном уровне навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)</p>	оценка 4
	<p>Высокий Знать на высоком уровне принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий Уметь на высоком уровне применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) Владеть на высоком уровне навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)</p>	оценка 5
ПК-9	<p>Пороговый Знать на начальном уровне нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала Уметь на начальном уровне применять на практике навыки расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала Владеть на начальном уровне навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также технологиями управления безопасностью труда персонала</p>	оценка 3
	<p>Повышенный Знать на повышенном уровне нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала Уметь на повышенном уровне применять на практике навыки расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала Владеть на повышенном уровне навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также технологиями управления безопасностью труда персонала</p>	оценка 4
	<p>Высокий Знать на высоком уровне нормативно-правовую базу</p>	оценка 5

	<p>безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала</p> <p>Уметь на высоком уровне применять на практике навыки расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала</p> <p>Владеть на высоком уровне навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также технологиями управления безопасностью труда персонала</p>	
ПК-13	<p>Пороговый</p> <p>Знать на начальном уровне основы кадровой статистики</p> <p>Уметь на начальном уровне вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, обеспечить защиту персональных данных сотрудников</p> <p>Владеть на начальном уровне навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами</p>	оценка 3
	<p>Повышенный</p> <p>Знать на повышенном уровне основы кадровой статистики</p> <p>Уметь на повышенном уровне вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, обеспечить защиту персональных данных сотрудников</p> <p>Владеть на повышенном уровне навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами</p>	оценка 4
	<p>Высокий</p> <p>Знать на высоком уровне основы кадровой статистики</p> <p>Уметь на высоком уровне вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, обеспечить защиту персональных данных сотрудников</p> <p>Владеть на высоком уровне навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами</p>	оценка 5
ПК-17	<p>Пороговый</p> <p>Знать на начальном уровне основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом</p> <p>Уметь на начальном уровне составлять описания и</p>	оценка 3

	<p>распределять функции и функциональные обязанности сотрудников</p> <p>Владеть на начальном уровне методами разработки функций подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p>	
	<p>Повышенный</p> <p>Знать на повышенном уровне основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом</p> <p>Уметь на продвинутом уровне составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников</p> <p>Владеть на повышенном уровне методами разработки функций подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p>	оценка 4
	<p>Высокий</p> <p>Знать на высоком уровне основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом</p> <p>Уметь уверенно составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников</p> <p>Владеть на высоком уровне методами разработки функций подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p>	оценка 5
ПК-20	<p>Пороговый</p> <p>Знать на начальном уровне методы оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала</p> <p>Уметь на начальном уровне оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала</p> <p>Владеть на начальном уровне навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала</p>	оценка 3
	<p>Повышенный</p> <p>Знать на повышенном уровне методы оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала</p> <p>Уметь на продвинутом уровне оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала</p> <p>Владеть на повышенном уровне навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала</p>	оценка 4
	<p>Высокий</p> <p>Знать на высоком уровне методы оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала</p>	оценка 5

	<p>Уметь уверенно оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала</p> <p>Владеть на высоком уровне навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала</p>	
ПК-21	<p>Пороговый</p> <p>Знать на начальном уровне основы оценки качества обучения, методы управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом</p> <p>Уметь на начальном уровне применять на практике методы управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом</p> <p>Владеть на начальном уровне навыками оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением</p>	оценка 3
	<p>Повышенный</p> <p>Знать на повышенном уровне основы оценки качества обучения, методы управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом</p> <p>Уметь на повышенном уровне применять на практике методы управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом</p> <p>Владеть на повышенном уровне навыками оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением</p>	оценка 4
	<p>Высокий</p> <p>Знать на высоком уровне основы оценки качества обучения, методы управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом</p> <p>Уметь на высоком уровне применять на практике методы управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом</p> <p>Владеть на высоком уровне навыками оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением</p>	оценка 5
ПК-25	<p>Пороговый</p> <p>Знать на начальном уровне методы анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом</p> <p>Уметь на начальном уровне использовать результаты анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом для принятия управленческих решений</p> <p>Владеть на начальном уровне способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом</p>	оценка 3

	<p>Повышенный Знать на повышенном уровне методы анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом Уметь на продвинутом уровне использовать результаты анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом для принятия управленческих решений Владеть на повышенном уровне способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом</p>	оценка 4
	<p>Высокий Знать на высоком уровне методы анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом Уметь уверенно использовать результаты анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом для принятия управленческих решений Владеть на высоком уровне способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом</p>	оценка 5
ПК-29	<p>Пороговый Знать на начальном уровне методы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации Уметь на начальном уровне участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации Владеть на начальном уровне навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом</p>	оценка 3
ПК-29	<p>Повышенный Знать на повышенном уровне методы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации Уметь на повышенном уровне участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации Владеть на повышенном уровне навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом</p>	оценка 4
	<p>Высокий Знать на высоком уровне методы анализа и диагностики</p>	оценка 5

	<p>состояния социальной сферы организации</p> <p>Уметь на высоком уровне участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p>Владеть на высоком уровне навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом</p>	
ПК-30	<p>Пороговый</p> <p>Знать на начальном уровне основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе</p> <p>Уметь на начальном уровне применять на практике навыки диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации</p> <p>Владеть на начальном уровне навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации</p>	оценка 3
	<p>Повышенный</p> <p>Знать на повышенном уровне основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе</p> <p>Уметь на повышенном уровне применять на практике навыки диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации</p> <p>Владеть на повышенном уровне навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации</p>	оценка 4
	<p>Высокий</p> <p>Знать на высоком уровне основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе</p> <p>Уметь на высоком уровне применять на практике навыки диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации</p> <p>Владеть на высоком уровне навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации</p>	оценка 5
ПК-31	<p>Пороговый</p> <p>Знать на начальном уровне методы формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива</p> <p>Уметь на начальном уровне применять на практике инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p> <p>Владеть на начальном уровне способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p>	оценка 3
	<p>Повышенный</p> <p>Знать на повышенном уровне методы формирования</p>	оценка 4

	<p>слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива</p> <p>Уметь на продвинутом уровне применять на практике инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p> <p>Владеть на повышенном уровне способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p>	
	<p>Высокий</p> <p>Знать на высоком уровне методы формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива</p> <p>Уметь уверенно применять на практике инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p> <p>Владеть на высоком уровне способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p>	оценка 5
ПК-32	<p>Пороговый</p> <p>Знать на начальном уровне методы диагностики организационной культуры, соблюдения этических норм взаимоотношений в организации</p> <p>Уметь на начальном уровне применять на практике навыки диагностики организационной культуры, обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p> <p>Владеть на начальном уровне навыками диагностики организационной культуры</p>	оценка 3
	<p>Повышенный</p> <p>Знать на повышенном уровне методы диагностики организационной культуры, соблюдения этических норм взаимоотношений в организации</p> <p>Уметь на продвинутом уровне применять на практике навыки диагностики организационной культуры, обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p> <p>Владеть на повышенном уровне навыками диагностики организационной культуры</p>	оценка 4
	<p>Высокий</p> <p>Знать на высоком уровне методы диагностики организационной культуры, соблюдения этических норм взаимоотношений в организации</p> <p>Уметь уверенно применять на практике навыки диагностики организационной культуры, обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p> <p>Владеть на высоком уровне навыками диагностики организационной культуры</p>	оценка 5
ПК-34	Пороговый	оценка 3

	<p>Знать на начальном уровне основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода) Уметь на начальном уровне осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования Владеть на начальном уровне методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации</p>	
	<p>Повышенный Знать на повышенном уровне основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода) Уметь на продвинутом уровне осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования Владеть на повышенном уровне методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации</p>	оценка 4
	<p>Высокий Знать на высоком уровне основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода) Уметь уверенно осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования Владеть на высоком уровне методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации</p>	оценка 5
ПК-36	<p>Пороговый Знать на начальном уровне основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала Уметь на начальном уровне проводить оценку эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала Владеть на начальном уровне методами оценки эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала</p>	оценка 3

	<p>Повышенный Знать на повышенном уровне основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала Уметь на продвинутом уровне проводить оценку эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала Владеть на повышенном уровне методами оценки эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала</p>	оценка 4
	<p>Высокий Знать на высоком уровне основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала Уметь уверенно проводить оценку эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала Владеть на высоком уровне методами оценки эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала</p>	оценка 5
ПК-37	<p>Пороговый Знать на начальном уровне технологии преодоления локального сопротивления изменениям Уметь на начальном уровне применять на практике технологии преодоления локального сопротивления изменениям Владеть на начальном уровне способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом</p>	оценка 3
	<p>Повышенный Знать на повышенном уровне технологии преодоления локального сопротивления изменениям Уметь на продвинутом уровне применять на практике технологии преодоления локального сопротивления изменениям Владеть на повышенном уровне способностью участвовать в реализации программы организационных</p>	оценка 4

	изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом	
	<p>Высокий</p> <p>Знать на высоком уровне технологии преодоления локального сопротивления изменениям</p> <p>Уметь уверенно применять на практике технологии преодоления локального сопротивления изменениям</p> <p>Владеть на высоком уровне способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом</p>	оценка 5
ПК-38	<p>Пороговый</p> <p>Знать на начальном уровне методы организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом</p> <p>Уметь на начальном уровне взаимодействовать по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом</p> <p>Владеть на начальном уровне навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом</p>	оценка 3
	<p>Повышенный</p> <p>Знать на повышенном уровне организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом</p> <p>Уметь на продвинутом уровне взаимодействовать по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков",</p>	оценка 4

	<p>"Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом</p> <p>Владеть на повышенном уровне навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом</p>	
	<p>Высокий</p> <p>Знать на высоком уровне организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом</p> <p>Уметь уверенно взаимодействовать по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом</p> <p>Владеть на высоком уровне навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом</p>	оценка 5
<p>Результующая оценка за работу на практике</p>		

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	Виды оценочных средств	Форма контроля
-----------	------------------------	----------------

студентов		
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
	№ 8	№...	№...	№...	
Объем практики в зачетных единицах	9				9
Объем практики в часах	324				324
Продолжительность практики в неделях	6				6
Самостоятельная работа в часах	324				324
Форма промежуточной аттестации	Дифференцированный зачет				Дифференцированный зачет

8. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

Таблица 5

№ п/п	Содержание практики	Код формируемых компетенций
Семестр № 8		
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 ОПК-6 ОПК-7 ПК-7 ПК-8 ПК-9
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;	ОПК-8 ПК-1 ПК-2 ПК-3
3.	Самостоятельная работа: систематизация и анализ собранного материала.	ПК-21 ПК-25 ПК-29 ПК-30
4.	Подготовка, оформление и представление студентами отчетной документации по практике. По окончании практики и	ПК-4 ПК-5

	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.	ПК-17 ПК-20 ПК-31 ПК-32
5.	Подведение итогов практики: проверка и оценка результатов практики руководителями практики; обсуждение результатов практики на заседании кафедры.	ПК-6 ПК-13 ПК-34 ПК-36 ПК-37 ПК-38

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(-аяся) 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 обучающего 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. Описать структуру организации (организационно-правовая форма организации, миссия, цели, задачи организации, масштаб деятельности организации, стратегия и тактика управления организацией).
2. Описать планировку помещения, размещение рабочих мест в помещении.
3. Описать планировку рабочего места, оснащение оборудованием рабочего места сотрудников организации.

Перечень вопросов к зачету по практике:

1. Описать условия труда сотрудников организации.
2. Описать виды работ, выполненные студентом-практикантом во время прохождения производственной практики.

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.

№ п/п	Наименование учебных аудиторий (лабораторий) и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы
1	115035, г. Москва, ул. 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 занятий и профилактических работ время).	Комплект учебной мебели; доска меловая; 15 персональных компьютеров с подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду организации.

12. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИКИ

Таблица 6

№ п/п	Автор(ы)	Наименование издания	Вид издания (учебник, УП, МП и др.)	Издательство	Год издания	Адрес сайта ЭБС или электронного ресурса	Количество экземпляров в библиотеке Университета, экз.
1	2	3	4	5	6	7	8
12.1 Основная литература, в том числе электронные издания							
1	Под ред. А. Я. Кибанова	Управление персоналом организации	Учебник	М.: ИНФРА-М	2018	http://znanium.com/catalog/product/462905	
2	Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян	Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч.	Учебник и практикум	Москва : Издательство Юрайт	2019	https://biblio-online.ru/bcode/437783	
12.2 Дополнительная литература, в том числе электронные издания							
3	О. А. Лапшова [и др.]	Управление человеческими ресурсами	Учебник и практикум	Москва : Издательство Юрайт	2019	https://biblio-online.ru/bcode/433053	
4	Ключникова В.М., Синева О.В., Костылева В.В.	Программа производственной и преддипломной практик	Учебное пособие	М.:МГУДТ	2015	http://znanium.com/catalog/product/802900	
5	В.И.Звонников, А.Е.Черницов, В.В.Двоеглазов и др.	Менеджмент: учебная и производственная практики бакалавра	Учебное пособие	М.: НИЦ ИНФРА-М	2015	http://znanium.com/catalog/product/472507	
12.3 Методические материалы (указания, рекомендации по освоению практики авторов РГУ им. А. Н. Косыгина)							
6	Ливанский М.В.	Прохождение производственной практики и подготовка отчета:	Методические указания	М.:МГУДТ	2015	http://znanium.com/catalog/product/792758	
7	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	
8	Одинцов А.А., Горский А.А., Зотов В.В. и др.	Подготовка выпускной квалификационной работы (бакалавриат)	Методические указания	М.:МГУДТ	2016	http://znanium.com/catalog/product/461461	

9	Губачев Н.Н., Кириллов В.П.	Подготовка, оформление и защита выпускной квалификационной работы	Учебно-методическое пособие	М.: РГУ им. А.Н. Косыгина	2018	http://znanium.com/catalog/product/461501	
10	Губачев Н.Н.	Требования к оформлению отчета об учебно-исследовательской работе	Методические указания	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/
Электронный ресурс «Polpred.com Обзор СМИ» http://www.polpred.com/ Доступ открыт до 15.10.2018 г.

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).