

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 01.09.2020 11:01:41

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfd603f94388008e29877a66bcbf5

**АВТНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**

**«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

**«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»**

**Факультет экономики и управления**

**Кафедра «Управление персоналом»**

**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебно-методической работе

С.С. Скараник

«01» сентября 2020 г



## **ПРОГРАММА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ**

**(практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)**

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Квалификация выпускника – БАКАЛАВР

Программа рассмотрена и одобрена

Ученым советом УЭУ

Протокол № 1 «31» августа 2020 г.

Симферополь 2020

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	Цели и задачи практики.....	3
2.	Место практики в структуре ОПОП.....	3
3.	Вид, способы и формы проведения практики.....	4
4.	Место и время проведения практики.....	5
5.	Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП.....	5
6.	Структура и содержание практики.....	7
7.	Образовательные, научно-исследовательские и научно-производственные технологии, используемые на практике.....	9
8.	Формы отчетности по практике.....	10
9.	Фонды оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике.....	11
10.	Фонды оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике.....	16
11.	Материально-техническое обеспечение практики.....	18

## **1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРАКТИКИ**

Целью производственной практики является приобретение первоначального практического опыта и формирование профессиональных умений бакалавров, необходимых для освоения общекультурных и профессиональных компетенций по избранному направлению.

Задачами учебной практики являются закрепление теоретических знаний, полученных в ходе обучения об особенностях организационно-управленческой, информационно-аналитической и предпринимательской видах управленческой деятельности; получение первичных профессиональных навыков экономического анализа оценки внутренней и внешней экономической ситуации организации.

В результате учебной практики студенты должны обладать следующими профессиональными компетенциями: ОК-6, ОПК-1,7, ПК-2,3,4,5,6,8,9,14,16,18,21,23,26, 32,37

## **2. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОПОП**

Производственная практика является видом учебной работы по ОПОП направления подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", квалификация – «бакалавр». Производственная практика непосредственно ориентирована на профессионально-практическую подготовку и формирование у обучающихся компетенций, обеспечивающих выполнение профессиональных задач в управления персоналом современной организацией, развитие способности и готовности адекватно и эффективно использовать их для достижения целей развития организации.

Производственная практика опирается на знания таких дисциплин как «Экономическая теория», «Основы теории управления», «Основы управления персоналом», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Экономика управления персоналом», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» и др.

Производственная практика в семестре (далее - ПП) является обязательной составляющей образовательной программы подготовки бакалавриата и направлена на формирование общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень магистратуры).

ПП предполагает исследовательскую работу, направленную на развитие у студентов способности к самостоятельным теоретическим и практическим суждениям и выводам, умений объективной оценки практической информации, свободы и методы анализа и стремления к применению полученного опыта в профессиональной деятельности.

ПП предполагает, как общую программу для всех бакалавристов, обучающихся по образовательной программе, так и индивидуальную программу, направленную на выполнение конкретного задания. ПП бакалавристов проводится на выпускающей кафедре «Менеджмента и управления персоналом».

В соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.03 Управление персоналом производственная практика студента включает наблюдение, изучение работы специалистов руководящих должностей в организации, анализ содержания управленческих функций и соответствующих заданий.

Практика проводится на договорных началах на базе промышленных и коммерческих предприятий, с которыми подписаны долгосрочные договоры.

В период практики студенты подчиняются всем правилам внутреннего распорядка и техники безопасности, установленным предприятием.

Сроки и продолжительность проведения практики устанавливаются в соответствии с учебными планами и годовым календарным учебным графиком. Производственная практика проводится согласно графику прохождения практики.

### **3. ВИД, СПОСОБЫ И ФОРМЫ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ**

Вид практики – производственная.

Способ проведения практики – стационарно.

Основной формой производственной практики является практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

Организация проведения практики – дискретно.

Представленная программа производственной практики регулирует вопросы ее организации и проведения для бакалавров очной/заочной форм обучения по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" в АНО «ООВО» «Университет экономики и управления».

Программа разработана и осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями); Приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры"; другими нормативными документами Министерства образования и науки РФ.

Производственная практика (далее - ПП) является обязательной составляющей образовательной программы подготовки бакалавра и направлена на формирование общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями государственного

образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению 38.03.02 "Управление персоналом" (уровень бакалавриата).

ПП предполагает исследовательскую работу, направленную на развитие у бакалавров способности к самостоятельным теоретическим и практическим суждениям и выводам, умений объективной оценки научной и практической информации.

ПП предполагает как общую программу для всех бакалавров, обучающихся по образовательной программе, так и индивидуальную программу, направленную на выполнение конкретного задания. ПП бакалавров проводится на выпускающей кафедре.

#### **4. МЕСТО И ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ**

Производственная практика бакалавров проводится на базе частных предприятий и организаций экономической, производственной и социальной сферы; возможно прохождение практики в других организациях, например, в государственных и муниципальных учреждениях, общественных фондах и т.д. Выбор места прохождения практики осуществляется по согласованию с руководителем.

Производственная практика в ОПОП по направлению подготовки «Управление персоналом» проводится в течение 6 недель на 4 курсе в 7 семестре (для очной формы) и в 8 семестре (для очной формы).

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов выбор мест прохождения практик проводится с учетом состояния здоровья и требованиями по доступности в зависимости от нозологии студента.

При необходимости для прохождения практики могут создаваться специальные рабочие места в соответствии с характером нарушений здоровья, а также с учетом профессионального вида деятельности и характера труда, выполняемых студентом-инвалидом трудовых функций.

#### **5. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОПОП**

В результате прохождения данной производственной практики обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования, отраженные в таблице.

№ п/п	Номер /индекс компетенци и	Содержание компетенции (или ее часть)	В результате прохождения практики обучающиеся должны:		
			Знать	Уметь	Владеть

1.	ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
	ОПК-1	Знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	использовать основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	основами современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
	ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	основы организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	проводить кооперации с коллегами, к работе на общий результат	навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
	ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга,	основ кадрового планирования и контроллинга, основ	применять на практике основы кадрового планирования и	навыками разработки и реализации стратегии

		основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	привлечения персонала и умением применять их на практике
	ПК-3	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонал	внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала	методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике
	ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение	основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала	формировать системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрять программы трудовой адаптации и умение применять их на практике	навыками внедрения программ трудовой адаптации

		применять их на практике			
	ПК-5	знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	научной организации и нормирования труда	эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности,
	ПК-6	знанием 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 умением	профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	организовывать работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	навыками развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала



		применять их на практике			
	ПК-8	знанием 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 умением применять их на практике	принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)	формировать системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), применять дисциплинарные взыскания	навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике
	ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии и, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительно	нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха	применять нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, осуществлять организацию по безопасности труда, оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала,	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

		сти и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике			
	ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	основы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)	разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по их улучшению и умением применять их на практике	навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению
	ПК-16	владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	основы стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	умением применять стратегии организации в области подбора и привлечения персонала на практике	владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике
	ПК-18	владением методами оценки и	основ оценки социально-экономической	применять на практике основы оценки	методами оценки и прогнозирования

		прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике	эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний
	ПК-21	знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	применять на практике основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	методикой оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом
	ПК-23	знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	применять на практике основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	методикой подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации
	ПК-26	знанием основ проведения аудита и контроллинга	основы проведения аудита и контроллинга	применять на практике основы проведения аудита и	методами экономического и статистического

		персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	персонала	контроллинга персонала	анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал
	ПК-32	владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	навыки диагностики организационной культуры	применять навыки диагностики организационной культуры на практике, обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике
	ПК -37	способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	программы организационных изменений, технологии преодоления локального сопротивления изменениям	Реализовывать программы организационных изменений, использовать технологии преодоления локального сопротивления изменениям на практике	способностью участвовать в реализации программы организационных изменений

## 6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

### 6.1. Структура практики.

Общая трудоемкость производственной практики составляет 9 зачетных единиц, 324 часов.

№ п/п	Разделы (этапы) практики	Виды работ на практике, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)	Формы текущего контроля
1	Организационные мероприятия. Прохождение собеседований	Консультации по учебной практике и оформление договора	21 Результат собеседования
2	Подготовительный этап практики	Инструктаж по методике проведения практики	21 Дневник учебной практики
3	Производственный этап практики	Мероприятия по сбору, систематизации фактического материала	84 Дневник учебной практики
4	Экономические показатели предприятия	Наблюдение, анализ, синтез информации	84 Дневник учебной практики
5	Обработка и анализ полученной информации	Систематизируется собранный теоретический материал для написания отчета по практике	84 Дневник учебной практики
6	Подготовка отчета по практике	Структурирование результатов работы. Обобщение выводов. Редактирование, форматирование и оформление отчета	30 Отчет о прохождении и практики
	Всего часов		324 -
Форма контроля – дифференцированный зачет			

### 6.2. Содержание практики

1. Организационные мероприятия. Прохождение собеседований  
Выявление предпочтений и интересов для прохождения производственной практики. Резюме и этапы собеседования на предприятиях.

2. Подготовительный этап. Собрание со студентами: сроки практики, соблюдение техника безопасности, коммерческая тайна, направления на практики и отчеты по результатам производственной практики.

### 3. Производственный этап практики

Изучение техники безопасности предприятия.

Изучение инструктивных и методических материалов. Экскурсия по предприятию.

Знакомство с должностными обязанностями, с руководством подразделения и коллективом структуры, где проходит производственная практика.

Приобретение практических навыков на рабочем месте.

### 4. Экономические показатели предприятия.

Необходимо показать экономические показатели по функционированию предприятия (Просчитать прибыль предприятия от реализации продукции, какая прибыль от продажи дополнительных услуг, определить основные показатели, характеризующие структуру персонала и др.)

5. Обработка и анализ полученной информации. Систематизируется собранный теоретический материал для написания отчета по практике, проводятся консультации с руководителем практики от организации, в которой студент проходит практику.

6. Подготовка отчета по практике. Выводы и рекомендации о проделанной работе. Оформление выводов по содержанию и прохождению производственной практики. Формулирование предложений по улучшению организации и прохождению практики.

Составление и оформление отчета по производственной практике.

Получение отзыва о прохождении практики от руководителя практикой от организации (печать организации и подпись руководителя обязательно). Оформление справки о прохождении практики (печать организации и подпись руководителя обязательно).

## **7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ, НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ И НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ НА ПРАКТИКЕ**

При проведении ПП используются следующие технологии:

– Решение учебно-профессиональных задач на конкретном предприятии по специальности соответствует профилю обучения;

– технологии активного взаимодействия субъекта с проблемно-представленным содержанием обучения, в ходе которого он приобщается к объективным противоречиям научного знания и способам их решения, учится мыслить, творчески усваивать знания.

– Тренинговые технологии. Тренинг как педагогическая технология, является формой активного обучения, целью которого является передача знаний, развитие некоторых умений и навыков, формирование компетенций. Тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения профессиональных задач.

–Интерактивные технологии для краткосрочного обучения, на основе реальных или вымышленных ситуаций, направленная не столько на освоение знаний, сколько на формирование у слушателей новых качеств и умений.

–Моделирование и анализ инвестиционных проектов по отраслям.

Для выполнения моделирования и анализа статистических данных используются пакеты прикладных программ Microsoft Office Point, Alt invest, consultant.ru – общероссийская сеть распространения правовой информации (Консультант-Плюс), пакеты прикладных программ и др.

## **8. ФОРМЫ ОТЧЕТНОСТИ ПО ПРАКТИКЕ**

По окончании производственной практики студенты обязаны в установленный срок, в соответствии с учебным планом и нормативными документами АНО «ООВО» «Университет экономики и управления», сдать в деканат:

1. Дневник о прохождении практики с отзывом руководителя практики.

2. Письменный отчет о производственной практике(30-35 стр.)

Основные требования по заполнению дневника:

- Заполнить информационную часть дневника
- Составить план работы. Получить индивидуальное задание
- Регулярно (каждый день) записывать все реально выполняемые работы
- Регулярно представлять дневник на просмотр преподавателю-руководителю практики
- Получить отзыв руководителя практики.

По окончании практики студент должен защитить отчет о практике. Зачет проходит в форме защиты отчета по практике по окончании практики с участием руководителя ОПОП, факультетского руководителя практики и студентов-практикантов.

Защита отчета по практике, как правило, состоит в коротком докладе (8-10 минут) студента и в ответах на вопросы по существу отчета.

В результате защиты отчета по практике студент получает дифференцированный зачет с оценкой.

## 9. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ

### Перечень заданий к производственной практике:

#### **Задание 1.**

Ознакомление с основными направлениями деятельности организаций и предприятий, структурой, основными технологическими, организационными и функциональными процессами.

#### **Задание 2.**

Изучение штатного расписания и его соответствия стратегическими планам организации.

#### **Задание 3.**

Ознакомление с существующими видами аттестации персонала и другими видами текущей деловой оценки персонала.

#### **Задание 4.**

Ознакомление с функционально-штатной структурой организации/предприятия.

#### **Задание 5.**

Изучение локальных нормативных актов, касающихся организации труда на предприятии.

#### **Задание 6.**

Ознакомится с кадровой и управленческой документацией, внести предложение по оптимизации документооборота и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями организации.

#### **Задание 7.**

Изучение и анализ основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе предприятия/организации.

#### **Задание 8.**

Изучение работы кадровой службы по вопросам диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации.

<b>ОК-6</b> способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владеет
социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
<b>Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания</b>		
<b>Шкала оценивания</b>		



Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 1, 2, 3		

**ОПК-1** Знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации

#### **Этапы формирования компетенции**

Знает	Умеет	Владеет
основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	использовать основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	основами современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации

#### **Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания**

##### **Шкала оценивания**

Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)

	персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	
Стандартный уровень	Умеет использовать основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет основами современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 1, 2, 3		

<b>ОПК-7</b> готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владеет
основы организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	проводить кооперации с коллегами, к работе на общий результат	навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
<b>Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания</b>		
<b>Шкала оценивания</b>		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает основы организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный	Умеет проводить кооперации	Репродуктивный

уровень	с коллегами, к работе на общий результат	(выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,5,6,7,8		

<b>ПК-2</b> знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владеет
основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике
<b>Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания</b>		
<b>Шкала оценивания</b>		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,5,6,7,8		

<b>ПК-3</b> знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владеет
основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонал	внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала	методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике
<b>Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания</b>		
<b>Шкала оценивания</b>		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонал	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,5,6,7,8		

<b>ПК-4</b> знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владеет
основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов	формировать системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрять программы	навыками внедрения программ трудовой адаптации

формирования системы трудовой адаптации персонала	трудовой адаптации и умение применять их на практике	
<b>Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания</b>		
<b>Шкала оценивания</b>		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет формировать системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрять программы трудовой адаптации и умение применять их на практике	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет навыками внедрения программ трудовой адаптации	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,5,6,7,8		

<b>ПК-5</b> знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владеет
научной организации и нормирования труда	эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности,
<b>Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания</b>		
<b>Шкала оценивания</b>		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций

Пороговый уровень	Знает научной организации и нормирования труда	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности,	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,5,6,7,8		

**ПК-6** знанием 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 умением применять их на практике

#### **Этапы формирования компетенции**

Знает	Умеет	Владеет
профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	организовывать работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	навыками развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала

#### **Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания**

##### **Шкала оценивания**

Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный	Умеет организовывать работы	Репродуктивный

уровень	с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	(выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет навыками развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,5,6,7,8		

<b>ПК-8</b> знанием 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 умением применять их на практике		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владеет
принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)	формировать системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), применять дисциплинарные взыскания	навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике
<b>Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания</b>		
<b>Шкала оценивания</b>		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет формировать системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), применять дисциплинарные взыскания	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской	Продуктивный (планирование и самостоятельное

	дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,5,6,7,8		

**ПК-9** знанием 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, владением 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

<b>Этапы формирования компетенции</b>		
<b>Знает</b>	<b>Умеет</b>	<b>Владеет</b>
нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха	применять нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, осуществлять организацию по безопасности труда, оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала,	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

**Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания**

<b>Шкала оценивания</b>		
<b>Уровни сформированности компетенции</b>	<b>Содержательное описание уровня</b>	<b>Задания, проверяющие сформированность компетенций</b>
Пороговый уровень	Знает нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет применять нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, осуществлять организацию по безопасности труда, оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала,	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего	Продуктивный (планирование и самостоятельное



	времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,5,6,7,8		

<b>ПК-14</b> владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владеет
основы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)	разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по их улучшению и умением применять их на практике	навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению
<b>Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания</b>		
<b>Шкала оценивания</b>		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает основы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по их улучшению и умением применять их на практике	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)

	их улучшению	
Задания 4,5,6,7,8		

<b>ПК-16</b> владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владеет
основы стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	умением применять стратегии организации в области подбора и привлечения персонала на практике	владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике
<b>Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания</b>		
<b>Шкала оценивания</b>		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает основы стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет умением применять стратегии организации в области подбора и привлечения персонала на практике	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,5,6,7,8		

<b>ПК-18</b> владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владеет
основ оценки социально-экономической эффективности	применять на практике основы оценки социально-экономической	методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков,

разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний
<b>Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания</b>		
<b>Шкала оценивания</b>		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет применять на практике основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 1, 2, 3		

<b>ПК-21</b> знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владеет
основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	применять на практике основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	методикой оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом
<b>Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания</b>		
<b>Шкала оценивания</b>		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый	Знает основ оценки качества	Ознакомительный

уровень	обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	(узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет применять на практике основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет методикой оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 1, 2, 3		

<b>ПК-23</b> знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владеет
основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	применять на практике основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	методикой подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации
<b>Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания</b>		
<b>Шкала оценивания</b>		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет применять на практике основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет методикой подготовки, организации и	Продуктивный (планирование и

	проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,5,6,7,8		

<b>ПК-26</b> знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владеет
основы проведения аудита и контроллинга персонала	применять на практике основы проведения аудита и контроллинга персонала	методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал
<b>Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания</b>		
<b>Шкала оценивания</b>		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает основы проведения аудита и контроллинга персонала	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет применять на практике основы проведения аудита и контроллинга персонала	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,5,6,7,8		

<b>ПК-32</b> владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владеет
основы диагностики организационной культуры	применять навыки диагностики организационной культуры на практике, обеспечивать соблюдение этических норм	навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике

	взаимоотношений в организации	
<b>Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания</b>		
<b>Шкала оценивания</b>		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает основы диагностики организационной культуры	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет применять навыки диагностики организационной культуры на практике, обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,5,6,7		

<b>ПК-37</b> способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владеет
программы организационных изменений, технологии преодоления локального сопротивления изменениям	реализовывать программы организационных изменений, использовать технологии преодоления локального сопротивления изменениям на практике	способностью участвовать в реализации программы организационных изменений
<b>Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания</b>		
<b>Шкала оценивания</b>		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает программы организационных изменений, технологии преодоления	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов,

	локального сопротивления изменениям	свойств)
Стандартный уровень	Умеет реализовывать программы организационных изменений, использовать технологии преодоления локального сопротивления изменениям на практике	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет способностью участвовать в реализации программы организационных изменений	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,5,6,7		

При проведении процедуры оценивания результатов прохождения практики инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья может предусматриваться использование технических средств, в зависимости от индивидуальных особенностей студента. Эти средства могут быть предоставлены вузом или студент может использовать собственные технические средства.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по практике предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по практике обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, устно с использованием услуг сурдопереводчика);

б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);

в) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по практике может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья может проходить с использованием дистанционных образовательных технологий.

## **10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИКИ**

При проведении преддипломной практики используются следующие информационные технологии:

- доступ в сеть Интернет, обеспечивающий: удаленные информационные коммуникации между студентами и руководителями практики от вуза и организации посредством электронной почты, позволяющие осуществлять оперативный контроль графика выполнения и содержания разделов программы практики, решение организационных вопросов, удаленное консультирование; поиск актуальной научной, статистической и общественно-политической информации;

- доступ к правовым справочным системам в режиме бесплатного доступа (Консультант+, Гарант);

- программное обеспечение для выполнения программы практики, установленное на рабочих местах студента в компьютерных классах вуза, а также на предприятии, а также для выполнения самостоятельной работы в домашних условиях:

- подготовка студентами отчетных документов по итогам практики (отчет, дневник) с использованием программ (Microsoft Word, Microsoft PowerPoint или иное свободно распространяемое программное обеспечение - Libre Office Impress, Open Office Impress и т.д.).

Программное обеспечение рабочего места студента в организации - базе практики:

- операционная система Windows;

- пакет офисных программ (Microsoft Office или иное свободно распространяемое программное обеспечение, например Libre Office, Open Office и т.д.);

- Web-браузер для поиска и отображения интернет-ресурсов (Internet Explorer, Mozilla Firefox, Opera, GoogleChrome, Safari и т.д.);



- Adobe Acrobat Reader или иной свободно распространяемый редактор для чтения файлов формата \*.pdf.
- корпоративные информационные системы, функционирующие на базе практики.
- электронная библиотечная система ЭБС IPRbooks.

### **Основная литература**

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 14.12.2015 г. № 1461 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата)» (зарегистрировано в Минюсте России 19.01.2016 №40640).
2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (зарегистрировано в Минюсте России 24.02.2014 №31402).
3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 27.11.2015 г. № 1383 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования» (зарегистрировано в Минюсте 18.12.2015 г. №40168).
4. Положение о порядке проведения практики обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования.
5. Количественные методы в экономических исследованиях : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления / Ю. Н. Черемных, А. А. Любкин, Рощина Я.А. [и др.] ; под редакцией М. В. Грачева, Ю. Н. Черемных, Е. А. Туманова. — 2-е изд. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 687 с. — ISBN 978-5-238-02331-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].
6. Управление персоналом : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П. Э. Шлендер, В. В. Лукашевич, В. Д. Мостова [и др.] ; под редакцией П. Э. Шлендер. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00909-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].

## Дополнительная литература

1. Аунапу, Э. Ф. Антикризисное управление : учебник / Э. Ф. Аунапу. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 313 с. — ISBN 978-5-4486-0452-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].

2. Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г. Х. Бакирова. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 591 с. — ISBN 978-5-238-01437-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].

3. Горяйнова, Н. М. Корпоративная культура : учебное пособие / Н. М. Горяйнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 224 с. — ISBN 978-5-4486-0653-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].

4. Иванов, С. Ю. Социальное управление в организациях : учебное пособие / С. Ю. Иванов, Д. В. Иванова. — М. : Московский педагогический государственный университет, 2017. — 120 с. — ISBN 978-5-4263-0472-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].

5. Короткий, С. В. Корпоративное управление как элемент глобального инкорпорирования : монография / С. В. Короткий. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 124 с. — ISBN 978-5-4487-0473-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].

6. Кузнецова, И. В. Документационное обеспечение управления персоналом : учебное пособие для бакалавров / И. В. Кузнецова, Г. А. Хачатрян. — 2-е изд. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 220 с. — ISBN 978-5-394-03124-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].

7. Райли, Майкл Управление персоналом в гостеприимстве : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом» (062100) и сервиса (230000) / Майкл Райли. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 191 с. — ISBN 5-238-00873-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].

### Интернет-ресурсы:

1. <http://www.rostrud.ru/> Федеральная служба по труду и занятости
2. <http://www.pro-personal.ru/> Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом
3. <http://www.hr-journal.ru/> Электронный журнал по управлению персоналом.
4. [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) – общероссийская сеть распространения правовой информации (Консультант-Плюс);

5. [www.gov.ru](http://www.gov.ru) – официальный сайт федеральных органов исполнительной власти РФ.

## **11.МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИКИ**

Производственная практика проводится в сторонних организациях, обладающих необходимым кадровым и научно-техническим потенциалом.

Материально-техническая база обеспечения организации, где проходит ПП студента, должна соответствовать профилю его обучения.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение данного вида практики может быть осуществлено «полностью» или «частично» с использованием дистанционных технологий.