

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 19.08.2019 15:30:25

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfdb603f94388008e29877a6bcbf5

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

**«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»**

**Факультет экономики и управления**

**Кафедра «Менеджмент и управление персоналом»**



**УТВЕРЖДАЮ**

Зав.кафедрой

*А.Ю. Дорошенко* / А.Ю. Дорошенко

2019г.

**ПРОГРАММА ПРЕДИПЛОМНОЙ ПРАКТИКИ**  
**(преддипломная практика обучающегося)**

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»  
квалификации (степени) выпускника – магистр

Программа рассмотрена и одобрена  
Ученым советом УЭУ

Протокол № 1 «28» августа 2019 г.

Симферополь 2019

№ П/п	СОДЕРЖАНИЕ	
1	ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРАКТИКИ	3
2	МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОПОП	4
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	6
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	УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИКИ	15
11	МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИКИ	17

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРАКТИКИ

Целью преддипломной практики является приобретение студентами навыков по самостоятельному решению управленческих задач для повышения эффективности организационных процессов предприятия в соответствии с темой выпускной квалификационной работы (ВКР), а также в расширение профессиональных знаний студентов, полученных в процессе обучения и формирование практических навыков управленческой и организационной работы.

Основными задачами практики являются:

- закрепление теоретических знаний, полученных в процессе теоретической подготовки в предшествующий период обучения;
- изучение отдельных этапов производственного цикла подразделения, организации (предприятия);
- приобретение опыта работы в трудовых коллективах при решении различного рода производственных вопросов (планирование, документация, технология и т.п.), технологии управления персоналом и его развитием;
- овладение практическими навыками работы на конкретной должности;
- ознакомление с основными технологическими процессами и научно-техническими процессами в организации (предприятии);
- сбор и обобщение необходимых данных и материалов для выполнения и подготовки выпускной квалификационной работы;
- обоснование предложений и рекомендаций относительно функционирования субъекта выпускной квалификационной работы.

Выпускающая кафедра (Менеджмента и управления персоналом), на которой реализуется магистерская программа, определяет специальные требования к подготовке магистранта по преддипломной части программы. К числу специальных требований относятся:

- знание основных задач хозяйственно-экономической деятельности конкретного предприятия и подразделения;
- наличие конкретных специфических знаний по методам экономического планирования и прогнозирования данного предприятия, оценки конкурентного положения предприятия на рынке;
- знание методологии системного, процессного и ситуационного подходов к анализу деятельности современного предприятия;
- владение методами диагностики организационных проблем, решения управленческих проблем, формирования стратегической и тактической инвестиционной и инновационной деятельности современного предприятия, финансово-экономической диагностики и анализа

- состояния предприятия;
- умение выявлять и формулировать проблему в рамках своей специализации применительно к конкретному предприятию;
  - умение анализировать факторы внешней и внутренней среды предприятия, характеристики организационных структур предприятия;
  - умение определять миссию и устанавливать цели организации, вырабатывать стратегию организации;
  - умение работать с конкретными программными продуктами и конкретными ресурсами Интернета, а так же способность работать с учебными планами и программами для преподавания экономических дисциплин и т.п.

В результате практики студенты должны обладать следующими профессиональными компетенциями: ОПК-11,12, ПК-1- 4,6,8-10,22,24,34.

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

Преддипломная практика относится к профессиональному блоку цикла Б 2 «Практики, в том числе научно-исследовательская работа» и представляет собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на профессионально-практическую подготовку обучающихся. Преддипломная практика является завершающим этапом обучения и проводится после освоения студентами теоретического курса. К прохождению практики допускаются студенты, прослушавшие теоретический курс и успешно сдавшие все предусмотренные учебным планом формы итогового контроля (экзамены, зачеты и курсовые работы), прошедшие все виды практик, имеющие утверждённую тему магистерской работы и научного руководителя.

Преддипломная практика опирается на знание дисциплин базовой части и дисциплин вариативной части: «Теория организации и организационного проектирования», «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом», «Развитие систем менеджмента качества», «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом», «Менеджмент персонала», «Мотивация персонала», «Психология управления» и др.

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

Вид практики – преддипломная.

Способ проведения практики – стационарно.

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

Организация проведения практики – дискретно.

Представленная программа преддипломной практики регулирует вопросы ее организации и проведения для магистров очной/заочной форм обучения по направлению подготовки 38.04.03 "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 19.12.2013 № 1367 "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.

Преддипломная 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 38.04.03 "Управление персоналом" (уровень магистратура).

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

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

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

Местом проведения преддипломной практики могут быть предприятия, организации и учреждения различного рода деятельности, формы собственности и отраслевой принадлежности: службы управления персоналом и службы занятости и социальной защиты населения предприятий и организаций различных отраслей и форм собственности; органы государственной и муниципальной власти; кафедры и лаборатории ВУЗа, обладающие необходимым кадровым и научно-техническим потенциалом; академические и ведомственные научно-исследовательские организации. Прохождение практики осуществляется в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса

Преддипломная практика в ОПОП по направлению подготовки «Управление персоналом» проводится в течение 8 недель на 2 курсе в 4 семестре (для очной формы) и 3 курсе в 5 семестре (для заочной 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 преддипломной практики обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования, отраженные в таблице.

№ п/п	Номер /индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее часть)	В результате прохождения практики обучающиеся должны:		
			Знать	Уметь	Владеть
1.	ОПК 11	умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	актуальные научные проблемы управления персоналом	выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	навыками выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом
2.	ОПК 12	умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом	разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	навыками применения методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и проведения анализа их результатов
3.	ПК 1	умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом	разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации	навыками внедрения стратегических планов организации и реализации
4.	ПК 2	умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный	системы технологии управления	оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный	технологии управления персоналом

		капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	персоналом организации	в	капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	организации
5.	ПК3	умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала		разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	навыками привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
6.	ПК 4	умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	политику адаптации персонала организации		разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	навыками внедрения политики адаптации персонала организации
7.	ПК 6	умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала		определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	навыками деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
8.	ПК 8	способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	виды конфликтов в кросскультурной среде, составляющие комфортного морально-психологического климата в организации и организационной культуры	в	обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации	навыками проводить профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры
9.	ПК 9	способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	меры по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации		разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	навыками создания комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
10.	ПК 10	умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	корпоративные стандарты в области управления персоналом		разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	навыками внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом
11.	ПК 22	умением разрабатывать программы научных исследований в сфере	количественные и качественные методы анализа, в	и	умением разрабатывать программы научных	навыками организовывать применение

		управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели	том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления	исследований в сфере управления персоналом	количественные и качественные методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
12.	ПК 24	владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	методику поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования	осуществлять поиск, сбор, обработку, анализ и систематизировать информацию по теме исследования, готовить отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом	навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом
13.	ПК 34	владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	современные социальные технологии в работе с персоналом, и его социального развития	разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом	навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации

## 6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

### 6.1. Структура практики.

Общая трудоемкость учебной практики составляет 12 зачетных единиц, 432 часа.

№ 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	16 Результат собеседования
2	Подготовительный этап практики	Инструктаж по методике проведения практики	16 Дневник учебной практики
3	Производственный этап практики	Мероприятия по сбору, систематизации фактического	120 Дневник учебной



		материала		практики
4	Экономические показатели предприятия	Наблюдение, анализ, синтез информации	120	Дневник учебной практики
5	Обработка и анализ полученной информации	Систематизируется собранный теоретический материал для написания отчета по практике	120	Дневник учебной практики
6	Подготовка отчета по практике	Структурирование результатов работы. Обобщение выводов. Редактирование, форматирование и оформление отчета	40	Отчет о прохождении и практики
	Всего часов		432	-

## 6.2. Содержание практики

Содержание преддипломной практики определяется кафедрой, которая осуществляет магистерскую подготовку.

### 1. Организационные мероприятия. Прохождение собеседований

Выявление предпочтений и интересов для прохождения преддипломной 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 преддипломной 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 преддипломная 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)

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 преддипломной практики. Формулирование предложений по улучшению организации и прохождению практики.

Составление и оформление отчета по преддипломной 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 обязательны).

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

При проведении ПДП 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
- интерактивной 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 MicrosoftOfficePoint, Altinwest, consultant.ru – общероссийская сеть распространения правовой информации (Консультант-Плюс), пакеты прикладных программ и др.

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

По окончании преддипломной 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 об учебной 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**

В соответствии с поставленными целями и задачами студент в процессе прохождения преддипломной практики должен выполнить следующие **задания**:

1. Ознакомление со спецификой функционирования предприятия, его структурой, работой различных подразделений.
2. Ознакомление с нормативной базой, должностными инструкциями специалиста, технологией выполнения задач, структурой и особенностями формирования решений и информационных сообщений, которые считаются результатом труда специалиста, правоприменительной практикой предприятия.
3. Приобретение навыков работы в определённой должности.
4. Выполнение дополнительных задач, поставленных руководителем практики.
5. Осуществление систематизации и анализа собранных материалов в отчёте по практике.
6. Изучение работы служб и отделов предприятия (состав, их типы и характеристика, особенности организации производства и обслуживания).
7. Проведение научно-исследовательских работ.

<b>ОПК 11</b> умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владет
актуальные научные проблемы управления персоналом	выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	навыками выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом
<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	системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Применять на практике системы мотивации и стимулирования	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	мотивации и стимулирования	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 6,7,8		

<b>ОПК 12</b> умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владет
методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом	разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	навыками применения методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и проведения анализа их результатов
<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	системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Применять на практике системы мотивации и стимулирования	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	мотивации и стимулирования	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 6,7,8		

<b>ПК 1</b> умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владеет
философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом	разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации	навыками внедрения стратегических планов организации и реализации
<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	системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Применять на практике системы мотивации и стимулирования	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	мотивации и стимулирования	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 1,2,3,4		

<b>ПК 2</b> умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владеет
системы и технологии управления персоналом в организации	оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	технологии управления персоналом 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	системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Применять на практике системы мотивации и стимулирования	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	мотивации и стимулирования	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение

		проблемных задач)
Задания 4,7		

<b>ПК3</b> умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владет
политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	навыками привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
<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	системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Применять на практике системы мотивации и стимулирования	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	мотивации и стимулирования	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,7		

<b>ПК 4</b> умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владет
политику адаптации персонала организации	разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	навыками внедрения политики адаптации персонала 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	системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Применять на практике системы мотивации и стимулирования	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	мотивации и стимулирования	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,7		

<b>ПК 6</b> умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владет
цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала	определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	навыками деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами 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	системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Применять на практике системы мотивации и стимулирования	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	мотивации и стимулирования	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,7		

<b>ПК 8</b> способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владет
виды конфликтов в кросскультурной среде, составляющие комфортного морально-психологического климата в организации и организационной культуры	обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации	навыками проводить профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры
<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	системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Применять на практике системы мотивации и стимулирования	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	мотивации и стимулирования	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,7,8		

**ПК 9** способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

**Этапы формирования компетенции**

Знает	Умеет	Владет
меры по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	навыками создания комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала 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	системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Применять на практике системы мотивации и стимулирования	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	мотивации и стимулирования	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)

Задания 3,4,5,7,8

**ПК 10** умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом

**Этапы формирования компетенции**

Знает	Умеет	Владет
корпоративные стандарты в области управления персоналом	разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	навыками внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом

**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	системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Применять на практике системы мотивации и стимулирования	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	мотивации и стимулирования	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)

Задания 4,8



<b>ПК 22</b> умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владеет
количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления	умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом	навыками организовывать применение количественные и качественные методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
<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	системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Применять на практике системы мотивации и стимулирования	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	мотивации и стимулирования	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,8		

<b>ПК 24</b> владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владеет
методику поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования	осуществлять поиск, сбор, обработку, анализ и систематизировать информации по теме исследования, готовить отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом	навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом
<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	системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный	Применять на практике системы	Репродуктивный

уровень	мотивации и стимулирования	(выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	мотивации и стимулирования	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 5,6,8		

<b>ПК 34</b> владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации		
<b>Этапы формирования компетенции</b>		
Знает	Умеет	Владеет
современные социальные технологии в работе с персоналом, и его социального развития	разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом	навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития 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	системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Применять на практике системы мотивации и стимулирования	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	мотивации и стимулирования	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 7,8		

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 19.12.2013 №1367 «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].

7. Чимирис С. В. Методические рекомендации по написанию магистерских диссертаций: для магистрантов направления подготовки 38.04.02. "Менеджмент"/ С. В. Чимирис - Симферополь: УЭУ, 2017. - 25 с.

### **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**

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

Материально-техническая база обеспечения организации, где проходит ПДП 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.