

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Кубанский государственный университет»
в г. Армавире



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ
(ПРАКТИКА ПО ПОЛУЧЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
УМЕНИЙ И ОПЫТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ)**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Управление персоналом
Форма обучения: очная
Программа подготовки прикладная
Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Краснодар 2019

Рабочая программа производственной практики составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль: Управление персоналом

Программу составили:

Косенко Светлана Геннадьевна,
заведующий кафедрой экономики и менеджмента,
канд. экон. наук, доцент



Новикова Екатерина Николаевна,
доцент кафедры экономики и менеджмента,
канд. экон. наук



Рабочая программа производственной практики утверждена на заседании кафедры экономики и менеджмента

Протокол № 10 «14» мая 2019 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)

Косенко Светлана Геннадьевна,
канд. экон. наук, доцент



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии филиала по УГН «Экономика и управление»

Протокол № 4 «14» мая 2019 г.

Председатель УМК филиала по УГН
«Экономика и управление»,

Кабачевская Елена Анатольевна, канд. экон. наук, доц.



Рецензенты:

1. Бузуев А.В. – директор ЗАО «СМУ-3», г. Армавир

2. Колбасников А.В. – руководитель Отдела государственной статистики в г. Армавире

1. Цели производственной практики.

Целью прохождения производственной практики является достижение следующих результатов образования – получение профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

2. Задачи производственной практики:

- 1) закрепление теоретических знаний, полученных при изучении учебных дисциплин;
- 2) изучение деятельности организации по месту прохождения практики;
- 3) проверка степени готовности будущего бакалавра к самостоятельной работе в условиях современных экономических отношений;
- 4) приобретение практических навыков и опыта практической деятельности в использовании знаний, умений и навыков в будущей профессиональной деятельности;
- 5) совершенствование качества профессиональной подготовки будущего специалиста в области управления персоналом.

3. Место производственной практики в структуре ООП.

Производственная практика относится к вариативной части Блок 2 «ПРАКТИКИ».

Практика базируется на освоении следующих дисциплин: введение в специальность и информационную культуру, основы теории управления, основы управления персоналом, управление персоналом организации, подбор персонала, организационное поведение, основы кадровой политики и кадрового планирования, организация службы персонала.

Для освоения производственной практики (практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности) обучающимся необходимы знания, умения и навыки, полученные при прохождении учебной практики (практики по получению первичных профессиональных умений и навыков).

Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности) предшествует преддипломной практике.

4. Тип (форма) и способ проведения производственной практики.

Вид практики – производственная.

Тип производственной практики: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

Способы проведения производственной практики: стационарная, выездная.

Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности проводится в дискретной форме.

Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности проводится в организациях службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организациях, службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления, службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства, организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите, и иных профильных учреждениях и организациях с которыми заключены договоры о прохождении обучающимися практики

Выбор мест прохождения практик для лиц с ограниченными возможностями здоровья производится с учетом состояния здоровья обучающихся и требований по доступности.

5. Перечень планируемых результатов обучения при прохождении производственной практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

В результате прохождения производственной практики студент должен приобрести

следующие общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции в соответствии с ФГОС ВО.

| № пп | Код компетенции | Содержание компетенции (или её части) | Планируемые результаты при прохождении практики |
|------|-----------------|--|---|
| 1. | ОК-7 | способностью к самоорганизации и самообразованию | <p>Знать: - пути и средства профессионального самосовершенствования: профессиональные форумы, конференции, семинары, тренинги, повышение квалификации, магистратура, аспирантура;</p> <p>- систему категорий и методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления;</p> <p>- закономерности профессионально-творческого и культурно-нравственного развития.</p> <p>Уметь: - анализировать информационные источники (сайты, форумы, периодические издания);</p> <p>- анализировать культурную, профессиональную и личностную информацию и использовать ее для повышения своей квалификации и личностных качеств.</p> <p>Владеть: -навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социально-культурных, психологических, профессиональных знаний.</p> |
| 2 | ОК-9 | способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций | <p>Знать:</p> <p>- методы и приемы самопомощи, взаимопомощи и доврачебной помощи в ЧС природного, техногенного, социального и биолого-социального характера;</p> <p>- методы транспортировки поражённых и больных; знать основы ухода за больным.</p> <p>Уметь: - регулярно следовать методам и приемам самопомощи, взаимопомощи и доврачебной помощи в чрезвычайных ситуациях;</p> <p>- заботиться о своем здоровье и здоровье окружающих в условиях чрезвычайных ситуаций.</p> <p>Владеть: - навыками и средствами, и приемами самопомощи, взаимопомощи</p> |

| | | | |
|---|-------|---|---|
| | | | и доврачебной помощи в чрезвычайных ситуациях. |
| 3 | ОПК-5 | способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации | Знать: цели и задачи деятельности организации. Уметь: анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации Владеть: навыками определения целей и задач организации. |
| 4 | ПК-1 | знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике | Знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью. Уметь: разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом, кадровой политики организации. Владеть: навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника. |
| 5 | ПК-2 | знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике | Знать: основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала. Уметь: разрабатывать и реализовывать стратегии привлечения персонала. Владеть: навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала. |
| 6 | ПК-4 | 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 | Знать: основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала. Уметь: применять на практике основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала. Владеть: способностью разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации. |
| 7 | ПК-9 | знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны | Знать: нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности |

| | | | |
|---|-------|---|--|
| | | <p>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 владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике</p> | <p>труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала.</p> <p>Уметь: применять на практике расчеты продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также технологии управления безопасностью труда персонала.</p> <p>Владеть: владеть навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владеть технологиями управления безопасностью труда персонала.</p> |
| 8 | ПК-11 | <p>владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках). <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ориентироваться в специфике этапов процесса разработки организационной и функционально-штатной структуры. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципами и подходами к разработке организационной и функционально-штатной структуры, разработке локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках). |
| 9 | ПК-13 | <p>умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой</p> | <p>Знать: - основы кадрового делопроизводства;</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы защиты персональных данных сотрудников. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ориентироваться в специфике составления кадровой отчетности, а также процесса ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами. <p>Владеть:</p> |

| | | | |
|----|-------|---|---|
| | | отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников | - способностью вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами |
| 10 | 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 | Знать: составляющие анализа экономических показателей деятельности организации. Уметь: проводить анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду. Владеть: способностью разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду (в том числе производительности труда) |
| 11 | ПК-15 | владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации | Знать: - основные внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации; - основные подходы к определению численности и профессионального состава персонала. Уметь: - собирать информацию для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; - ориентироваться в специфике подходов к определению численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Владеть: - способностью рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации. |
| 12 | ПК-18 | владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа | Знать: - основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала. |

| | | | |
|----|-------|---|---|
| | | травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике | <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ориентироваться в специфике различных методов оценки социально-экономической эффективности мероприятий по охране труда и здоровья персонала. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний |
| 13 | ПК-23 | знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ориентироваться в сложностях подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - готовностью к организации и проведению исследований удовлетворенности персонала работой в организации. |
| 14 | ПК-26 | 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 | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы экономического и статистического анализа трудовых показателей. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ориентироваться в классификации основных трудовых показателях. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью использовать методы экономического и статистического анализа трудовых показателей. |
| 15 | ПК-29 | владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - роль и место современных технологий работы с персоналом в составлении и реализации планов (программ) социального развития. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ориентироваться в сложностях применения различных социальных технологий работы с персоналом для составления и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития |

| | | | |
|----|-------|--|--|
| | | учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации | организации. Владеть: - способностью использовать современные технологии работы с персоналом в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации. |
| 16 | ПК-30 | знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике | Знать: основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе Уметь: применять на практике различные способы управления конфликтом на предприятии. Владеть навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации |
| 17 | ПК-31 | способностью и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива | Знать: основные подходы к формированию и воспитанию трудового при реализации управленческого консультирования Уметь: применять в рамках управленческого консультирования инструменты прикладной социологии для формирования трудового коллектива. Владеть: способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат) |
| 18 | ПК-33 | владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания | Знать: особенности самоуправления и самостоятельного обучения. Уметь: навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам. Владеть: навыками решать проблемы самоуправления и самостоятельного обучения |
| 19 | ПК-38 | владением навыками организации и ведения взаимодействия по | Знать: особенности взаимодействия по кадровым вопросам с общественными организациями и трудовым |

| | | |
|--|---|---|
| | кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом | коллективом. Уметь: вести взаимодействие по кадровым вопросам с общественными организациями и трудовым коллективом. Владеть: навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с общественными организациями и трудовым коллективом. |
|--|---|---|

6. Структура и содержание производственной практики

Объем производственной практики (практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности) составляет 6 зачетных единицы (216 часов), 48 часов выделены на контактную работу обучающихся с преподавателем, и 168 часов самостоятельной работы обучающихся.

Продолжительность производственной практики 4 недели. Время проведения практики – 6 семестр.

Перед началом практики для обучающихся проводится установочная (ознакомительная) конференция, проводится инструктаж по технике безопасности.

Содержание разделов программы практики, распределение бюджета времени практики на их выполнение представлено в таблице

| № п/п | Разделы (этапы) практики по видам учебной деятельности, включая самостоятельную работу | Содержание раздела | Бюджет времени, (недели, дни) |
|------------------------------|---|--|-------------------------------|
| Подготовительный этап | | | |
| 1. | Инструктаж по технике безопасности | Ознакомление с целями, задачами, содержанием и организационными формами производственной практики; Изучение правил внутреннего распорядка; Прохождение инструктажа по технике безопасности | 1 день |
| 2. | Изучение специальной литературы и другой научно-технической информации о достижениях отечественной и зарубежной науки и | Проведение обзора публикаций по проблемам в области управления персоналом | 1 день |

| | | | |
|--|---|--|---------------------|
| | техники в соответствующей области знаний | | |
| Экспериментальный (производственный) этап | | | |
| 3. | Работа на рабочем месте, сбор материалов | Ознакомление с предприятием, его производственной, организационно-функциональной структурой Работа с источниками правовой, статистической, аналитической информации, архивными документами | 1-3 недели практики |
| 4. | Ознакомление с нормативно-правовой документацией | Изучение технологии сбора, регистрации и обработки информации на данном предприятии, в учреждении, организации | 1 неделя практики |
| 5. | Сбор финансово-экономической информации | Приобретение практических навыков работы на конкретных рабочих местах. Самостоятельная работа со служебными документами, регламентирующими деятельность предприятия, учреждения, организации | 2-6 дня |
| 6. | Проведение анализа персонала организации | Сбор, обработка и систематизация данных | 2 неделя практики |
| 7. | Выполнение индивидуальных заданий | Выполнение индивидуальных заданий по поручению руководителя практики | 2-3 недели практики |
| 8. | Мероприятия по сбору, обработке и систематизации фактического и литературного материала | Работа с аналитическими, статистическими данными о деятельности организации (по заданию руководителя практики) | 2-3 недели практики |
| Подготовка отчета по практике | | | |
| 9. | Обработка и систематизация материала, написание отчета | Проведение опроса студентов о степени удовлетворенности работой практиканта, анализ результатов опроса Формирование пакета документов по производственной практике Самостоятельная работа по составлению и оформлению отчета по результатам прохождения (вид) практике | 4 неделя практики |
| 10. | Подготовка презентации и защита | Публичное выступление с отчетом по результатам производственной практики | 4 неделя практики |

Продолжительность каждого вида работ, предусмотренного планом, уточняется студентом совместно с руководителем практики.

По итогам производственной практики студентами оформляется отчет, в котором излагаются результаты проделанной работы и в систематизированной форме приводится обзор освоенного научного и практического материала.

Форма отчетности - дифференцированный зачет.

7. Формы отчетности производственной практики.

В качестве основной формы отчетности по практике устанавливается дневник практики и письменный отчет, включающий индивидуальное задание.

Отчет о практике содержит сведения о конкретно выполненной работе в период практики, результат выполнения индивидуального задания, а также краткое описание предприятия, учреждения (структурного подразделения) и его деятельности, вопросы охраны труда, выводы и предложения.

Отчет должен включать следующие основные части:

Титульный лист

Оглавление

Введение: цель, место, дата начала и продолжительность практики, перечень основных работ и заданий, выполняемых в процессе практики.

Основная часть: описание организации работы в процессе практики, практических задач, решаемых студентом за время прохождения практики, а также выполненное индивидуальное задание.

Заключение: необходимо описать навыки и умения, приобретенные за время практики и сделать индивидуальные выводы о практической значимости для себя проведенного вида практики.

Список использованных источников

Приложения

8. Образовательные технологии, используемые на производственной практике.

Практика носит комплексный характер, при ее проведении используются образовательные технологии в форме консультаций преподавателей–руководителей практики от университета и руководителей практики от организаций, а также в виде самостоятельной работы студентов.

Кроме традиционных образовательных, научно-исследовательских технологий, используемых в процессе практической деятельности, используются и интерактивные технологии (анализ и разбор конкретных ситуаций, подготовка на их основе рекомендаций) с включением практикантов в активное взаимодействие всех участвующих в процессе делового общения.

Образовательные технологии при прохождении практики включают в себя: инструктаж по технике безопасности; экскурсия по организации; первичный инструктаж на рабочем месте; наглядно-информационные технологии (материалы выставок, стенды, плакаты, альбомы и др.); организационно-информационные технологии (присутствие на собраниях, совещаниях, «планерках»); вербально-коммуникационные технологии (беседы с руководителями, специалистами, работниками предприятия); наставничество (работа в период практики в качестве ученика опытного специалиста); информационно-консультационные технологии (консультации ведущих специалистов); информационно-коммуникационные технологии (информация из Интернет, радио и телевидения; аудио- и видеоматериалы; работу в библиотеке (уточнение содержания учебных и научных проблем, профессиональных и научных терминов, экономических и статистических показателей, изучение содержания государственных стандартов по оформлению отчетов о научно-исследовательской работе)

9. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов на производственной практике.

Учебно-методическим обеспечением самостоятельной работы студентов при прохождении производственной практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности являются:

1. учебная литература;
2. нормативные документы, регламентирующие прохождение практики студентом;
3. методические разработки для студентов, определяющие порядок прохождения и содержание практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

Самостоятельная работа студентов во время прохождения практики включает:

- ведение дневника практики;
- оформление итогового отчета по практике.
- анализ нормативно-методической базы организации;
- анализ и обработку информации, полученной ими при прохождении практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности в организаций;
- работу с учебной и методической литературой,
- работу с конспектами лекций, ЭБС.

Для самостоятельной работы представляется аудитория с компьютером и доступом в Интернет, к электронной библиотеке вуза и к информационно-справочным системам.

Перечень учебно-методического обеспечения:

Методические указания по прохождению практики для обучающихся филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире.

10. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по производственной практике.

10.1 Паспорт фонда оценочных средств

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся в процессе прохождения производственной практики (практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности).

Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации в форме дифференцированного зачета по производственной практике. Промежуточная аттестация по производственной практике (практике по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности) проводится с целью определения степени освоения обучающимися образовательной программы.

10.2 Перечень формируемых компетенций и этапы их формирования

Прохождение производственной практики (практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности) направлено на формирование следующих компетенций

| Компетенция | Планируемые результаты обучения | | |
|--|---|---|---|
| | <i><u>Знать:</u></i> | <i><u>Уметь:</u></i> | <i><u>Владеть:</u></i> |
| ОК – 7 способность к самоорганизации и самообразованию | пути и средства профессионального самосовершенствования : профессиональные форумы, конференции, семинары, тренинги, повышение | анализировать информационные источники (сайты, форумы, периодические издания); - анализировать | навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления |

| | | | |
|--|---|--|---|
| | <p>квалификации, магистратура, аспирантура;</p> <p>- систему категорий и методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления;</p> <p>- закономерности профессионально-творческого и культурно-нравственного развития.</p> | <p>культурную, профессиональную и личностную информацию и использовать ее для повышения своей квалификации и личностных качеств.</p> | <p>социально-культурных, психологических, профессиональных знаний.</p> |
| <p>ОК-9</p> <p>способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций</p> | <p>- методы и приемы самопомощи, взаимопомощи и доврачебной помощи в ЧС природного, техногенного, социального и биолого-социального характера;</p> <p>- методы транспортировки поражённых и больных; знать основы ухода за больным.</p> | <p>регулярно следовать методам и приемам самопомощи, взаимопомощи и доврачебной помощи в чрезвычайных ситуациях;</p> <p>- заботиться о своем здоровье и здоровье окружающих в условиях чрезвычайных ситуаций</p> | <p>навыками и средствами, и приемами самопомощи, взаимопомощи и доврачебной помощи в чрезвычайных ситуациях.</p> |
| <p>ОПК-5</p> <p>способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации</p> | <p>цели и задачи деятельности организации.</p> | <p>анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации</p> | <p>навыками определения целей и задач организации.</p> |
| <p>ПК-1</p> <p>знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального</p> | <p>основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью.</p> | <p>разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом, кадровой политики организации.</p> | <p>навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника.</p> |

| | | | |
|--|--|---|---|
| капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике | | | |
| ПК-2 знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике | основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала. | разрабатывать и реализовывать стратегии привлечения персонала. | навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала. |
| ПК-4 знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике | основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала. | применять на практике основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала. | способностью разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации. |
| ПК-9 знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, | нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала. | применять на практике расчеты продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также технологии управления безопасностью труда персонала. | владеть навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владеть технологиями управления безопасностью труда персонала. |

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>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</p> | | | |
| <p>ПК – 11 владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</p> | <p>Знать: - основные локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках). Уметь: - ориентироваться в специфике этапов процесса разработки организационной и функционально-штатной структуры. Владеть: - принципами и подходами к разработке организационной и функционально-штатной структуры, разработке локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках).</p> | <p>Знать: - основные локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках). Уметь: - ориентироваться в специфике этапов процесса разработки организационной и функционально-штатной структуры. Владеть: - принципами и подходами к разработке организационной и функционально-штатной структуры, разработке локальных нормативных актов, касающихся организации труда</p> | <p>Знать: - основные локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках). Уметь: - ориентироваться в специфике этапов процесса разработки организационной и функционально-штатной структуры. Владеть: - принципами и подходами к разработке организационной и функционально-штатной структуры, разработке локальных нормативных актов, касающихся</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках). | организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках). |
| <p>ПК – 13 умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников</p> | <p>Знать: - основы кадрового делопроизводства; - принципы защиты персональных данных сотрудников. Уметь: - ориентироваться в специфике составления кадровой отчетности, а также процесса ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами. Владеть: - способностью вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами</p> | <p>Знать: - основы кадрового делопроизводства; - принципы защиты персональных данных сотрудников. Уметь: - ориентироваться в специфике составления кадровой отчетности, а также процесса ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами. Владеть: - способностью вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами</p> | <p>Знать: - основы кадрового делопроизводства; - принципы защиты персональных данных сотрудников. Уметь: - ориентироваться в специфике составления кадровой отчетности, а также процесса ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами. Владеть: - способностью вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами</p> |
| <p>ПК – 14 владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по</p> | <p>составляющие анализа экономических показателей деятельности организации.</p> | <p>проводить анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду.</p> | <p>способностью разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду (в том числе</p> |

| | | | |
|---|--|--|---|
| <p>труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике</p> | | | <p>производительность и труда)</p> |
| <p>ПК – 15 владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> | <p>основные внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации; - основные подходы к определению численности и профессионального состава персонала.</p> | <p>собирать информацию для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; - ориентироваться в специфике подходов к определению численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p> | <p>способностью рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p> |
| <p>ПК – 18 владение 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</p> | <p>основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала.</p> | <p>ориентироваться в специфике различных методов оценки социально-экономической эффективности мероприятий по охране труда и здоровья персонала.</p> | <p>методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| практике | | | |
| ПК – 23 знание 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. | ориентироваться в сложностях подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации. | готовностью к организации и проведению исследований удовлетворенности персонала работой в организации. |
| ПК – 26 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 | методы экономического и статистического анализа трудовых показателей. | ориентироваться в классификации основных трудовых показателей. | способностью использовать методы экономического и статистического анализа трудовых показателей. |
| ПК-29 владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического | роль и место современных технологий работы с персоналом в составлении и реализации планов (программ) социального развития. | ориентироваться в сложностях применения различных социальных технологий работы с персоналом для составления и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации. | способностью использовать современные технологии работы с персоналом в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации |

| | | | |
|---|--|--|--|
| состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации | | | |
| ПК-30 знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике | основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе | применять на практике различные способы управления конфликтом на предприятии. | навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации |
| ПК-31 способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива | основные подходы к формированию и воспитанию трудового при реализации управленческого консультирования | применять в рамках управленческого консультирования инструменты прикладной социологии для формирования трудового коллектива. | способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат) |
| ПК-33 владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, | особенности самоуправления и самостоятельного обучения | навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам. | навыками решать проблемы самоуправления и самостоятельного обучения |

| | | | |
|---|--|--|---|
| обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания | | | |
| ПК-38 владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом | особенности взаимодействия по кадровым вопросам с общественными организациями и трудовым коллективом | вести взаимодействие по кадровым вопросам с общественными организациями и трудовым коллективом | навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с общественными организациями и трудовым коллективом |

Этапы формирования компетенций

| Разделы (этапы) практики | Содержание раздела (этапа) | Код компетенции | Конкретизация компетенции (знания, умения, навыки) |
|------------------------------------|--|-----------------------|---|
| Подготовительный этап | | | |
| Инструктаж по технике безопасности | Ознакомление с целями, задачами, содержанием и организационными формами производственной практики; | ОК-7 ОК-9 ПК-18 | Знать: - цели, задачи и содержание практики; - особенности техники безопасности на рабочем месте. Уметь: - анализировать информационные источники (сайты, форумы, периодические издания). |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | Изучение правил внутреннего распорядка; Прохождение инструктажа по технике безопасности | | Владеть: -навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социально-культурных, психологических, профессиональных знаний. |
| Изучение специальной литературы и другой научно-технической информации о достижениях отечественной и зарубежной науки и техники в соответствующей области знаний | Проведение обзора публикаций по проблемам в области управления персоналом | ОК-7 ПК-33 | Знать: сущность, значение, способы получения, хранения, переработки и защиты данных, необходимых для решения профессиональных задач. Уметь: осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор, анализ данных, необходимых для решения поставленных профессиональных задач; Владеть навыками: работы с компьютером как средством управления информацией, в том числе в глобальных компьютерных сетях. |
| Экспериментальный (производственный) этап | | | |
| Работа на рабочем месте, сбор материалов | Ознакомление с предприятием, его производственной, организационно-функциональной структурой Работа с источниками правовой, статистической, аналитической информации, архивными документами | ОК-7 ПК-1 ПК-2 ПК-13 ПК-18 ПК-26 ПК-29 ПК-31 | Знать: - пути и средства профессионального самосовершенствования; - сущность, значение, способы получения, хранения, переработки и защиты данных, необходимых для решения профессиональных задач. Уметь: осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор, анализ данных, необходимых для решения поставленных профессиональных задач; Владеть навыками: работы с компьютером как средством управления информацией, в том числе в глобальных |
| Ознакомление с нормативно-правовой документацией | Изучение технологии сбора, регистрации и обработки информации на данном предприятии, в учреждении, организации | ПК-9 ПК-11 ПК-13 ПК-33 ПК-38 | Знать: - основные экономические и социально-экономические показатели, применяемые для характеристики хозяйствующего субъекта экономики. Уметь: - проводить обоснование правильности выбора сбора экономических и социально-экономических показателей. |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | | | Владеть: - экономическими основами профессиональной деятельности. |
| Сбор финансово-экономической информации | Приобретение практических навыков работы на конкретных рабочих местах Самостоятельная работа со служебными документами, регламентирующими деятельность предприятия, учреждения, организации | ПК-14 ПК-15 ПК-26 ПК-38 | Знать: - основные экономические и социально-экономические показатели, применяемые для характеристики хозяйствующего субъекта экономики. Уметь: - проводить обоснование правильности выбора сбора экономических и социально-экономических показателей. Владеть: - экономическими основами профессиональной деятельности |
| Проведение анализа персонала организации | Сбор, обработка и систематизация данных | ОПК-5 ПК-14 ПК-15 ПК-26 ПК-38 | Знать: - основные экономические и социально-экономические показатели, применяемые для характеристики хозяйствующего субъекта экономики. Уметь: - анализировать социально-экономические показатели, используя нормативно-правовую базу. Владеть: - навыками проведения анализа основных финансовых показателей организации |
| Выполнение индивидуальных заданий | Выполнение индивидуальных заданий по поручению руководителя практики | ОПК-5 ПК-9 ПК-13 ПК-14 ПК-15 ПК-26 ПК-29 ПК-30 | Знать: - основные способы анализа и обработки информации Уметь: - анализировать полученные финансовые показатели. Владеть: - навыками обработки полученной информации |
| Мероприятия по сбору, обработке и систематизации фактического и литературного материала | Работа с аналитическими, статистическими данными о деятельности организации (по заданию руководителя практики) | ОПК-5 ПК-15 ПК-26 | Знать: - способы сбора, обработки и систематизации фактического и литературного материала; - основные экономические и социально-экономические показатели, применяемые для характеристики хозяйствующего субъекта экономики. Уметь: - анализировать аналитические, статистические данные о деятельности организации. Владеть: - навыками сбора, обработки и |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | | систематизации фактического и литературного материала. |
| Подготовка отчета по практике | | | |
| Обработка и систематизация материала, написание отчета | Проведение опроса студентов о степени удовлетворенности работой практиканта, анализ результатов опроса Формирование пакета документов по производственной практике Самостоятельная работа по составлению и оформлению отчета по результатам прохождения производственной практике | ОК-7 ОПК-5 ПК-1 ПК-2 ПК-4 ПК-9 ПК-11 ПК-13 ПК-14 ПК-15 ПК-18 ПК-23 ПК-26 ПК-29 ПК-30 ПК-31 ПК-33 ПК-38 | Знать: - способы обработки и систематизации материала для подготовки отчета; - основные экономические и социально-экономические показатели, применяемые для характеристики хозяйствующего субъекта экономики. Уметь: - обработать и систематизировать материал для написания отчета. Владеть: - навыками обработки и систематизации собранных данных. |
| Подготовка презентации и защита | Публичное выступление с отчетом по результатам производственной практики | ОК-7 ОПК-5 ПК-1 ПК-2 ПК-4 ПК-9 ПК-11 ПК-13 ПК-14 ПК-15 ПК-18 ПК-23 ПК-26 ПК-29 ПК-30 ПК-31 ПК-33 ПК-38 | Знать: - основные экономические и социально-экономические показатели, применяемые для характеристики хозяйствующего субъекта экономики. Уметь: - сделать выводы на основе полученной информации. Владеть: - навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии. |

10.3. Показатели, критерии оценки компетенций и типовые контрольные задания

10.3.1 Структура фонда оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

| № п/п | Контролируемые разделы (этапы) практики | Код контролируемой компетенции (или ее части) | Наименование оценочного средства | |
|------------------------------|---|---|----------------------------------|----------------------------|
| | | | Текущий контроль | Промежуточная аттестация |
| Подготовительный этап | | | | |
| 1 | Инструктаж по технике безопасности | ОК-7 ОК-9 | Записи в журнале | Прохождение инструктажа по |

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | | ПК-18 | инструктажа. Запись в дневнике с подписью об ознакомлении | технике безопасности Дневник по производственной Практике, тестирование |
| 2 | Изучение специальной литературы и другой научно-технической информации о достижениях отечественной и зарубежной науки и техники в соответствующей области знаний | ОК-7 ПК-33 | Собеседование | Дневник по производственной практике |
| Экспериментальный (производственный) этап | | | | |
| 3 | Работа на рабочем месте, сбор материалов | ОК-7 ПК-1 ПК-2 ПК-13 ПК-18 ПК-26 ПК-29 ПК-31 | Индивидуальный опрос | Дневник по производственной практике |
| 4 | Ознакомление с нормативно-правовой документацией | ПК-9 ПК-11 ПК-13 ПК-33 ПК-38 | Устный опрос | Дневник по производственной практике |
| 5 | Сбор финансово- экономической информации | ПК-14 ПК-15 ПК-26 ПК-38 | Собеседование, проверка выполнения работы | Отчет по производственной практике |
| 6 | Проведение анализа персонала организации | ОПК-5 ПК-14 ПК-15 ПК-26 ПК-38 | Проверка выполнение индивидуальных заданий | Отчет по производственной практике |
| 7 | Выполнение индивидуальных заданий | ОПК-5 ПК-9 ПК-13 ПК-14 ПК-15 ПК-26 ПК-29 ПК-30 | Собеседование | Отчет по производственной практике |
| 8 | Мероприятия по сбору, обработке и систематизации фактического и | ОПК-5 ПК-15 ПК-26 | Проверка индивидуального задания и промежуточных | Отчет по производственной практике |

| | | | | |
|--------------------------------------|--|---|-----------------------------|------------------------------------|
| | литературного материала | | этапов его выполнения | |
| Подготовка отчета по практике | | | | |
| 9 | Обработка и систематизация материала, написание отчета | ОК-7 ОПК-5 ПК-1 ПК-2 ПК-4 ПК-9 ПК-11 ПК-13 ПК-14 ПК-15 ПК-18 ПК-23 ПК-26 ПК-29 ПК-30 ПК-31 ПК-33 ПК-38 | Проверка: оформления отчета | Отчет по производственной практике |
| 10 | Подготовка презентации и защита | ОК-7 ОПК-5 ПК-1 ПК-2 ПК-4 ПК-9 ПК-11 ПК-13 ПК-14 ПК-15 ПК-18 ПК-23 ПК-26 ПК-29 ПК-30 ПК-31 ПК-33 ПК-38 | Проверка: оформления отчета | Отчет по производственной практике |

10.3.2 Показатели, критерии и шкала оценки сформированных компетенций

| Код и наименование компетенции | Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания | | |
|--|--|---|---|
| | продвинутый | базовый | пороговый |
| | оценка | | |
| | Отлично | Хорошо | Удовлетворительно |
| ОК 7 способность к самоорганизации и самообразованию | обучающийся обладает способностью к самоорганизации и самообразованию в | обучающийся обладает способностью к самоорганизации и самообразованию | обучающийся обладает способностью к самоорганизации и самообразованию в |

| | | | |
|--|---|--|---|
| | <p>типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий</p> | <p>в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности</p> | <p>профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях</p> |
| <p>ОК-9 способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций</p> | <p>обучающийся обладает способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий</p> | <p>обучающийся обладает способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности</p> | <p>обучающийся обладает способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях</p> |
| <p>ОПК-5 способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации</p> | <p>обучающийся обладает способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях</p> | <p>обучающийся обладает способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности</p> | <p>обучающийся обладает способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий</p> |
| <p>ПК-1 знание основ разработки и реализации</p> | <p>обучающийся знает основы разработки и реализации концепции</p> | <p>обучающийся знает основы разработки и реализации</p> | <p>обучающийся знает основы разработки и реализации концепции</p> |

| | | | |
|--|---|---|--|
| <p>концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p> | <p>управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью и умеет применять их на практике в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий</p> | <p>концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью и умеет применять их на практике в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности</p> | <p>управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью и умеет применять их на практике в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях</p> |
| <p>ПК-2 знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике</p> | <p>обучающийся знает основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умеет применять их на практике в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной</p> | <p>обучающийся знает основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умеет применять их на практике в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях</p> | <p>обучающийся знает основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умеет применять их на практике в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях</p> |

| | | | |
|---|---|---|--|
| | сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий | повышенной сложности | |
| ПК-4 знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике | обучающийся знает основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умеет применять их на практике в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий | обучающийся знает основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умеет применять их на практике в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности | обучающийся знает основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умеет применять их на практике в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях |
| ПК-9 знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных | обучающийся знает нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий | обучающийся знает нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий | обучающийся знает нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий |

| | | | |
|---|--|---|--|
| <p>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</p> | <p>персонала, владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владеет технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий</p> | <p>персонала, владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владеет технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности</p> | <p>персонала, владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владеет технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях</p> |
| <p>ПК – 11 владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</p> | <p>обучающийся владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях</p> | <p>обучающийся владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности</p> | <p>обучающийся владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при</p> |

| | | | |
|---|---|--|---|
| | | | этом новые правила и алгоритмы действий |
| ПК – 13 умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников | обучающийся обладает способностью вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях | обучающийся обладает способностью вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности | обучающийся обладает способностью вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий |
| ПК – 14 владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности | обучающийся владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности | обучающийся владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности | обучающийся владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности |

| | | | |
|--|---|--|---|
| <p>труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике</p> | <p>труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях</p> | <p>труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности</p> | <p>труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий</p> |
| <p>ПК – 15 владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> | <p>обучающийся владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях</p> | <p>обучающийся владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности</p> | <p>обучающийся владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий</p> |

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>ПК – 18 владение 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</p> | <p>обучающийся владеет 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 в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях</p> | <p>обучающийся владеет 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 в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности</p> | <p>обучающийся владеет 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 в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий</p> |
| <p>ПК – 23 знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике</p> | <p>обучающийся знает основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умеет использовать их на практике в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях</p> | <p>обучающийся знает основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности</p> | <p>обучающийся знает основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умеет использовать их на практике в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий</p> |
| <p>ПК – 26 знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и</p> | <p>обучающийся знает основы проведения аудита и контроллинга персонала и умеет</p> | <p>обучающийся знает основы проведения аудита и контроллинга персонала и умением</p> | <p>обучающийся знает основы проведения аудита и контроллинга персонала и умеет</p> |

| | | | |
|--|---|---|--|
| <p>умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал</p> | <p>применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях</p> | <p>применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности</p> | <p>применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий</p> |
| <p>ПК-29 владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> | <p>обучающийся владеет навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации в профессиональной и социальной деятельности в</p> | <p>обучающийся владеет навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и</p> | <p>обучающийся владеет навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и</p> |

| | типовых ситуациях | в ситуациях повышенной сложности | непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий |
|---|--|--|--|
| ПК-30 знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике | обучающийся знает основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владеет навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умеет применять их на практике в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях | обучающийся знает основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владеет навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умеет применять их на практике в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности | обучающийся знает основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владеет навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умеет применять их на практике в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий |
| ПК-31 способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива | обучающийся обладает способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива в профессиональной и социальной | обучающийся обладает способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива в профессиональной и социальной | обучающийся обладает способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива в ситуациях |

| | | | |
|--|---|--|---|
| | деятельности в типовых ситуациях | деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности | повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий |
| ПК-33 владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания | обучающийся владеет навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях | обучающийся владеет навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности | обучающийся владеет навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий |
| ПК-38 владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), | обучающийся владеет навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией | обучающийся владеет навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией | обучающийся владеет навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией |

| | | | |
|--|---|--|---|
| Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом | организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях | организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности | организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий |
|--|---|--|---|

10.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

| № п/п | Контролируемые разделы (этапы) практики | Код формирования компетенции | Типовые контрольные задания или иные материалы | |
|--|--|--|--|--|
| | | | Наименование оценочного средства | Представление оценочного средства в фонде |
| Подготовительный этап | | | | |
| 1 | Инструктаж по технике безопасности | ОК-7 ОК-9 ПК-18 | Индивидуальное задание | Перечень вопросов для выполнения индивидуального задания, тестирование |
| 2 | Изучение специальной литературы и другой научно-технической информации о достижениях отечественной и зарубежной науки и техники в соответствующей области знаний | ОК-7 ПК-33 | Индивидуальное задание | Перечень вопросов для выполнения индивидуального задания |
| Экспериментальный (производственный) этап | | | | |
| 3 | Работа на рабочем месте, сбор материалов | ОК-7 ПК-1 ПК-2 ПК-13 ПК-18 | Индивидуальное задание | Перечень вопросов для выполнения индивидуального задания |

| | | | | |
|--------------------------------------|---|---|------------------------------|--|
| | | ПК-26 ПК-29 ПК-31 | | |
| 4 | Ознакомление с нормативно-правовой документацией | ПК-9 ПК-11 ПК-13 ПК-33 ПК-38 | Индивидуальное задание | Перечень вопросов для выполнения индивидуального задания |
| 5 | Сбор финансово-экономической информации | ПК-14 ПК-15 ПК-26 ПК-38 | Индивидуальное задание | Перечень вопросов для выполнения индивидуального задания |
| 6 | Проведение анализа персонала организации | ОПК-5 ПК-14 ПК-15 ПК-26 ПК-38 | Отчет о прохождении практики | Перечень вопросов для выполнения индивидуального задания |
| 7 | Выполнение индивидуальных заданий | ОПК-5 ПК-9 ПК-13 ПК-14 ПК-15 ПК-26 ПК-29 ПК-30 | Индивидуальное задание | Типовой бланк отчета о прохождении практики |
| 8 | Мероприятия по сбору, обработке и систематизации фактического и литературного материала | ОПК-5 ПК-15 ПК-26 | Отчет о прохождении практики | Типовой бланк отчета о прохождении практики |
| Подготовка отчета по практике | | | | |
| 9 | Обработка и систематизация материала, написание отчета | ОК-7 ОПК-5 ПК-1 ПК-2 ПК-4 ПК-9 ПК-11 ПК-13 ПК-14 ПК-15 ПК-18 ПК-23 ПК-26 ПК-29 ПК-30 ПК-31 ПК-33 ПК-38 | Отчет о прохождении практики | Типовой бланк отчета о прохождении практики |
| 10 | Подготовка | ОК-7 | Отчет о | Типовой бланк |

| | | | | |
|--|----------------------|---|----------------------|-------------------------------|
| | презентации и защита | ОПК-5 ПК-1 ПК-2 ПК-4 ПК-9 ПК-11 ПК-13 ПК-14 ПК-15 ПК-18 ПК-23 ПК-26 ПК-29 ПК-30 ПК-31 ПК-33 ПК-38 | прохождении практики | отчета о прохождении практики |
|--|----------------------|---|----------------------|-------------------------------|

**Индивидуальные задания по производственной практике
(практике по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности):**

Индивидуальное задание выдается руководителем практики от университета каждому обучающемуся.

Содержанием индивидуального задания являются углубленное изучение вопросов, обусловленных спецификой организации, учреждения – базы практики, а также сбор и анализ материалов финансово-экономического характера.

Выполнение индивидуального задания требует от обучающегося инициативы, самостоятельности, творческого подхода, добросовестного отношения в решении поставленных задач.

Перечень вопросов (заданий, поручений) для прохождения практики

1. Общая характеристика деятельности организации (организационно-правовая форма, основные цели и виды деятельности).

2. Характеристика организационной и функционально-штатной структуры предприятия.

3. Характеристика нормативно-правовой документации организации и нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) и охраны труда и здоровья персонала.

4. Анализ системы управления персоналом на предприятии, численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации

5. Анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации

6. Определение потребности в персонале. Стратегия привлечения персонала.

7. Организация адаптации новых работников.

8. Анализ основных экономических и трудовых показателей организации.

9. Характеристика организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с общественными организациями и трудовым коллективом.

10. Характеристика современных технологии социальной работы с персоналом.

Вопросы для собеседования для проведения текущего контроля:

1. Охарактеризуйте структуру организации-базы прохождения практики?
2. Опишите особенности взаимоотношений между структурами базы прохождения практики?
3. Выполняемая работа в процессе прохождения практики.
4. Какой фактический и литературный материал использовался для подготовки отчета по практике?
5. Охарактеризуйте систему управления персоналом на предприятии.
6. Охарактеризуйте численность и структуру персонала в организации.
7. Какие знания, умения и навыки были приобретены/развиты в результате прохождения практики?
8. Какие задания были выполнены в ходе прохождения практики?
9. Какие выводы были получены?

Примерные тесты для оценки уровня сформированности компетенции ОК – 9 – способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций

1. Обязанности работника в области охраны труда:

1. Соблюдать требования охраны труда;
2. Правильно применять средства индивидуальной защиты;
3. Проходить обязательные предварительные и периодические медосмотры;
4. Соблюдать требования охраны труда, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обязательные предварительные и медицинские осмотры, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.

2. Что необходимо сделать в первую очередь при поражении человека электрическим током (МИ поПП)?

- 1) Освободить пострадавшего от действия электрического тока;
- 2) Приступить к реанимации пострадавшего;
- 3) Оттащить пострадавшего за одежду не менее чем на 8 метров от места касания проводом земли или от оборудования, находящегося под напряжением;
- 4) Позвонить в скорую помощь.

3. Какие обязанности в области охраны труда возлагаются на работника (ТК РФ Статья 214)?

- 1) соблюдать требования охраны труда, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 2) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой угрожающей жизни и здоровью людей ситуации, о каждом производственном несчастном случае, об ухудшении состояния своего здоровья, включая признаки профессионального заболевания (отравления);
- 3) проходить обязательные для него медицинские осмотры;
- 4) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, и стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 5) все ответы верны.

4. Каждый работник имеет право на (ТК РФ Статья 219):

- 1) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- 2) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве;
- 3) отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни;
- 4) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты за счет средств работодателя;
- 5) все ответы верны

5. Каждому студенту, выходящему на практику, необходимо:

- 1) знать место хранения аптечки;

- 2) уметь оказывать первую помощь при производственных травмах;
 - 3) уметь правильно действовать при возникновении пожара и в других экстремальных ситуациях;
 - 4) изучить планы эвакуации и расположение эвакуационных выходов;
 - 5) все ответы верны.
6. *На рабочих местах, оснащенных персональными компьютерами экран должен находиться ниже уровня глаз на:*
- 1) 7 град;
 - 2) 15 град;
 - 3) 5 град.
7. *В случае получения травмы находясь на практике, а также при ухудшении здоровья необходимо:*
- 1) оказать первую доврачебную помощь, себе или другому человеку (если вы явились очевидцем травмы);
 - 2) место получения травмы сохранить (при условии, если это не угрожает другим людям) или зафиксировать на бумаге (схему происшествия), сфотографировать;
 - 3) работу прекратить, сообщить руководителю практики;
 - 4) при необходимости вызова врача позвонить в «Скорую помощь» со стационарного телефона - 03, с сотового телефона - 112, или доставить пострадавшего в ближайшее медицинское учреждение, зафиксировать факт обращения в журнале обращений медицинского учреждения.;
 - 5) все ответы верны.
8. *Какие виды инструктажей по охране труда должны проводиться в организации?*
- а) Вводный инструктаж по охране труда, первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый, целевой инструктажи;
 - б) Вводный инструктаж по охране труда, первичный, повторный и внеплановый инструктажи на рабочем месте;
 - в) Первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый, целевой инструктажи.
9. *Является ли обязательным обучение и проверка знаний по охране труда для студентов?*
- а) Да;
 - б) Нет;
 - в) По усмотрению руководителя практики;
 - г) По усмотрению специалиста по охране труда.
10. *В каких случаях студенты допускаются на практику:*
- а) После прохождения инструктажа по ОТ;
 - б) После предоставления полного пакета документов;
 - в) После собеседования с руководителем практики.
11. *С какими опасными производственными факторами могут столкнуться студенты при прохождении практики?*
- а) работа на персональных компьютерах;
 - б) работа с электроприборами;
 - в) работа вне организации;
 - г) все варианты верны.
12. *На каком минимальном расстоянии от глаз пользователя должен находиться экран видеомонитора?*
- а) 60 см;
 - б) 80 см;
 - в) Оба ответа верны.
13. *Какие меры необходимо предпринять при обнаружении запаха газа в помещении?*

- а) предупредить работников, находящихся в помещении;
- б) покинуть помещение;
- в) открыть окна и проветрить помещение;
- г) сообщить об этом администрации организации.

14. В соответствии с законодательством студент – практикант несет ответственность за:

- а) Травматизм и аварии, произошедшие по его вине;
- б) Производственные аварии, произошедшие в организации.

15. Через какой промежуток времени необходимо делать перерыв для снижения зрительного и общего утомления?

- а) После каждого часа;
- б) Через каждые пол часа;
- в) Через каждые три часа;

16. При обнаружении механического повреждения электрооборудования и электропроводки необходимо?

- а) Отключить ПК и электрооборудование;
- б) Доложить руководителю;
- в) Устранить неполадки самостоятельно;
- г) Все ответы верны.

17. При окончании работ необходимо:

- а) Отключить и обесточить оборудование;
- б) Привести рабочее место в порядок;
- в) Доложить руководителю об окончании работы;
- г) Все ответы верны.

Критерии оценивания компетенций (результатов)

Характеристика студента практиканта с базы прохождения практики, подписанная непосредственным руководителем практики и, как правило, заверенная печатью; дневник прохождения практики, с ежедневной фиксацией конкретных дел и действий, выполняемых студентом практикантом во время прохождения практики; устный отчет студента практиканта по результатам прохождения практики; ответы на вопросы преподавателя и (или) правильное разрешение практической задачи; умение связывать теорию с практикой; логика и аргументированность изложения материала; грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий; культура речи.

Описание шкалы оценивания

| Шкала оценивания | Критерии оценки |
|---------------------|--|
| «Отлично» | Содержание и оформление отчета по практике и дневника прохождения практики полностью соответствуют предъявляемым требованиям. Запланированные мероприятия индивидуального плана выполнены. В процессе защиты отчета по практике обучающийся обнаруживает всестороннее и глубокое знание учебного материала, выражающееся в полных ответах, точном раскрытии поставленных вопросов |
| «Хорошо» | Основные требования к прохождению практики выполнены, однако имеются несущественные замечания по содержанию и оформлению отчета по практике и дневника прохождения практики. Запланированные мероприятия индивидуального плана выполнены. В процессе защиты отчета по практике обучающийся обнаруживает знание учебного материала, однако ответы неполные, но есть дополнения, большая часть материала освоена |
| «Удовлетворительно» | Основные требования к прохождению практики выполнены, |

| | |
|-----------------------|---|
| | однако имеются существенные замечания по содержанию и оформлению отчета по практике и дневника прохождения практики. Запланированные мероприятия индивидуального плана выполнены. В процессе защиты отчета по практике обучающийся обнаруживает отдельные пробелы в знаниях учебного материала, неточно раскрывая поставленные вопросы либо ограничиваясь только дополнениями |
| «Неудовлетворительно» | В отчете по практике освещены не все разделы программы практики. Запланированные мероприятия индивидуального плана не выполнены. В процессе защиты отчета по практике обучающийся обнаруживает существенные пробелы в знаниях учебного материала, поставленные вопросы не раскрыты либо содержание ответа не соответствует сути вопроса Отчет по практике не представлен |

10.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций по производственной практике, проводится в форме текущей и промежуточной аттестации. Сформированность компетенций при контроле текущей успеваемости осуществляется при проверке знаний, умений и навыков обучающихся, при собеседовании и по результатам отчета обучающихся в ходе индивидуальной консультации преподавателя. Промежуточная аттестация по практике проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков, характеризующих сформированность общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций по производственной практике требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Промежуточная аттестация по практике проводится в форме дифференцированного зачета.

Краткая характеристика процедуры реализации текущего контроля и промежуточной аттестации по практике для оценки компетенций:

| Наименование оценочного средства | Краткая характеристика процедуры оценивания компетенций | Представление оценочного средства в фонде |
|----------------------------------|--|---|
| Индивидуальное задание | Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. При выставлении оценок учитывается уровень приобретенных компетенций | Темы индивидуальных заданий |
| Отчет по практике | Средство контроля прохождения производственной практики, в котором представляются результаты выполнения | Требования к написанию отчета; |

| | | |
|--------------------------|--|---|
| | задания по прохождению данного вида практики. При оценивании отчета учитывается уровень сформированности компетенций | индивидуальные задания по практике. |
| Дневник по практике | Средство контроля прохождения производственной практики, обязательно прилагаемый обучающимся к отчету по итогам практики, в котором отражается фактическая информация (выполняемая ежедневно практикантом работа, затраченное время). Дневник имеет особую форму заполнения, прописанную в рабочей программе практики. Дневник содержит оценочный лист результатов прохождения производственной практики | Форма дневника по производственной практике |
| Дифференцированный зачет | Средство контроля усвоения программы практики. При выставлении оценок учитывается уровень приобретенных компетенций обучающегося. Компонент «знать» оценивается степенью изучения теоретического материала практики, компоненты «уметь» и «владеть» – степенью выполнения индивидуального задания | Дневник, отчет, характеристика, отзыв |

Требования к написанию отчета по практике

В качестве основной формы отчетности по практике устанавливается дневник практики и письменный отчет, включающий индивидуальное задание.

Отчет о практике содержит сведения о конкретно выполненной работе в период практики, результат выполнения индивидуального задания, а также краткое описание предприятия, учреждения (структурного подразделения) и его деятельности, вопросы охраны труда, выводы и предложения.

Отчет должен включать следующие основные части:

Титульный лист

Оглавление

Введение: цель, место, дата начала и продолжительность практики, перечень основных работ и заданий, выполняемых в процессе практики.

Основная часть: описание организации работы в процессе практики, практических задач, решаемых студентом за время прохождения практики, а также выполненное индивидуальное задание.

Заключение: необходимо описать навыки и умения, приобретенные за время практики и сделать индивидуальные выводы о практической значимости для себя проведенного вида практики.

Список использованных источников

Приложения

Дифференцированный зачет проводится после завершения прохождения практики. Форма проведения зачета – проверка дневника по практике и отчета, содержащего результаты выполненных индивидуальных заданий. Критериями оценивания прохождения практики являются оценки «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Итоговая оценка по практике выставляется в дневнике, в экзаменационной ведомости и зачетной книжке студента в разделе «Практика». Обучающийся, не прошедший практику или не получивший дифференцированного зачета по итогам ее прохождения, признается имеющим академическую задолженность.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Кубанский государственный университет» в г. Армавире

Кафедра экономики и менеджмента

**ДНЕВНИК ПРОХОЖДЕНИЯ
ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ
(практика по получению профессиональных
умений и опыта профессиональной деятельности)**

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

**Краснодар
2019-2020**

Направление на практику

Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
в г. Армавире

Направление на производственную практику

Обучающийся _____
(фамилия, имя, отчество)

Курс 3 Форма обучения очная № направления _____

Задание (перечень работ) Согласно программе практики

Организация, место прохождения практики _____

Продолжительность практики с « » 20 г. по « » 20 г.

Дата направления « » 20 г.

М.П.

Подпись

Отметка о прохождении практики (отзыв принимающей организации)

Срок практики: с « » 20 г. по « » 20 г.

Навыки, приобретенные за время практики _____

Оценка отношения обучающегося к работе _____

М.П.

Подпись

Отметка о принятии отчета:

Итоговая аттестация по результатам прохождения практики _____
« » 20 г.

Руководитель практики
филиала ФГБОУ ВО
«КубГУ» в г. Армавире _____

Подпись

(фамилия, имя, отчество)

**ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ, ВЫПОЛНЯЕМОЕ В ПЕРИОД
ПРОВЕДЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ
(практика по получению профессиональных
умений и опыта профессиональной деятельности)**

Обучающийся _____

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Место _____ прохождения _____ практики _____

Срок прохождения практики с « _____ » _____ 20__ г. по « _____ » _____ 20__ г.

Цель практики – получение профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, формирование следующих компетенций, регламентируемых ФГОС ВО:

- способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);
- способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций (ОК-9);
- способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);
- знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1);
- знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике (ПК-2);
- знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4);
- знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, 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 (ПК-9);
- владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) (ПК-11);
- умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой

документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников (ПК-13);

- 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 (ПК-14);

- информационно-аналитическая деятельность:

владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);

- 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 (ПК-18);

- знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-23);

- 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 (ПК-26);

- владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29);

- знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике (ПК-30);

-способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31);

- владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33);

- владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом (ПК-38).

Перечень вопросов (заданий, поручений) для прохождения практики

1. Общая характеристика деятельности организации (организационно-правовая форма, основные цели и виды деятельности).

2. Характеристика организационной и функционально-штатной структуры предприятия.

3. Характеристика нормативно-правовой документации организации и нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового

распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) и охраны труда и здоровья персонала.

4. Анализ системы управления персоналом на предприятии, численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации

5. Анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации

6. Определение потребности в персонале. Стратегия привлечения персонала.

7. Организация адаптации новых работников.

8. Анализ основных экономических и трудовых показателей организации.

9. Характеристика организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с общественными организациями и трудовым коллективом.

10. Характеристика современных технологии социальной работы с персоналом.

План-график выполнения работ

| № | Этапы работы (виды деятельности) при прохождении практики | Сроки | Отметка руководителя практики от университета о выполнении (подпись) |
|----|--|-------|--|
| 1 | Инструктаж по технике безопасности | | |
| 2 | Изучение специальной литературы и другой научно-технической информации о достижениях отечественной и зарубежной науки и техники в соответствующей области знаний | | |
| 3 | Работа на рабочем месте, сбор материалов | | |
| 4 | Ознакомление с нормативно-правовой документацией | | |
| 5 | Сбор финансово-экономической информации | | |
| 6 | Проведение анализа персонала организации | | |
| 7 | Выполнение индивидуальных заданий | | |
| 8 | Мероприятия по сбору, обработке и систематизации фактического и литературного материала | | |
| 9 | Обработка и систематизация материала, написание отчета | | |
| 10 | Подготовка презентации и защита | | |

Руководитель практики от университета _____
(подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Ознакомлен _____
подпись обучающегося

_____ расшифровка подписи

« ____ » _____ 20 ____ г.

Целью прохождения производственной практики является достижение следующих результатов образования – получение профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

Задачи производственной практики:

- 1) закрепление теоретических знаний, полученных при изучении учебных дисциплин;
- 2) изучение студентом деятельности организации по месту прохождения практики;
- 3) проверка степени готовности будущего бакалавра к самостоятельной работе в условиях современных экономических отношений;
- 4) приобретение практических навыков и опыта практической деятельности в использовании знаний, умений и навыков в будущей профессиональной деятельности;
- 5) совершенствование качества профессиональной подготовки будущего специалиста в области управления персоналом.

Тип производственной практики: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

Способы проведения производственной практики: стационарная, выездная.

Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности практики проводится в дискретной форме.

Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности проводится в организациях службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организациях, службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления, службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства, организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите, и иных профильных учреждениях и организациях с которыми заключены договоры о прохождении обучающимися практики.

Место прохождения практики определяется с учетом пожелания обучающихся и может быть выбрано обучаемым самостоятельно. Работающие обучающиеся направляются на практику по месту их работы.

Выбор мест прохождения практик для лиц с ограниченными возможностями здоровья производится с учетом состояния здоровья обучающихся и требований по доступности.

Продолжительность практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности 4 недели. Время проведения практики – 6 семестр.

Перед началом практики для обучающихся проводится установочная (ознакомительная) конференция, проводится инструктаж по технике безопасности.

Этапы проведения производственной практики представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Этапы проведения практики

| № п/п | Разделы (этапы) практики по видам учебной деятельности, включая самостоятельную работу | Содержание раздела | Бюджет времени, (недели, дни) |
|------------------------------|--|---|-------------------------------|
| Подготовительный этап | | | |
| 11. | Инструктаж по технике безопасности | Ознакомление с целями, задачами, содержанием и организационными формами производственной практики; Изучение правил внутреннего распорядка; | 1 день |

| | | | |
|--|--|---|---------------------|
| | | Прохождение инструктажа по технике безопасности | |
| 12. | Изучение специальной литературы и другой научно-технической информации о достижениях отечественной и зарубежной науки и техники в соответствующей области знаний | Проведение обзора публикаций по проблемам в области управления персоналом | 1 день |
| Экспериментальный (производственный) этап | | | |
| 13. | Работа на рабочем месте, сбор материалов | Ознакомление с предприятием, его производственной, организационно-функциональной структурой Работа с источниками правовой, статистической, аналитической информации, архивными документами | 1-3 недели практики |
| 14. | Ознакомление с нормативно-правовой документацией | Изучение технологии сбора, регистрации и обработки информации на данном предприятии, в учреждении, организации | 1 неделя практики |
| 15. | Сбор финансово-экономической информации | Приобретение практических навыков работы на конкретных рабочих местах Самостоятельная работа со служебными документами, регламентирующими деятельность предприятия, учреждения, организации | 2-6 дня |
| 16. | Проведение анализа персонала организации | Сбор, обработка и систематизация данных | 2 неделя практики |
| 17. | Выполнение индивидуальных заданий | Выполнение индивидуальных заданий по поручению руководителя практики | 2-3 недели практики |
| 18. | Мероприятия по сбору, обработке и систематизации фактического и литературного материала | Работа с аналитическими, статистическими данными о деятельности организации (по заданию руководителя практики) | 2-3 недели практики |
| Подготовка отчета по практике | | | |
| 19. | Обработка и систематизация материала, написание отчета | Проведение опроса студентов о степени удовлетворенности работой практиканта, анализ результатов опроса Формирование пакета документов по производственной практике Самостоятельная работа по составлению и оформлению отчета по результатам прохождения производственной практике | 4 неделя практики |
| 20. | Подготовка презентации и защита | Публичное выступление с отчетом по результатам производственной практики | 4 неделя практики |

Отчетная документация

По итогам практики обучающийся должен предоставить:

1. Дневник практики, куда входит:

- а) заполненный дневник (ежедневный отчет о выполненной работе);
 - б) индивидуальное задание;
 - в) характеристика руководителя практики от профильной организации, в которой дана оценка работы обучаемого по выполнению заданий во время практики;
 - г) отзыв руководителя практики от университета;
 - д) оценочный лист результатов прохождения производственной практики.
2. Отчет о прохождении практики (включающий индивидуальное задание).
Обучающиеся, не предоставившие в установленный срок отчетную документацию, считаются не прошедшими практику.

Требования к оформлению и содержанию отчета по производственной практике

Отчет о прохождении практики составляется индивидуально каждым студентом и должен отражать проделанную им работу, полученные знания, приобретенные навыки и умения. В качестве приложений к нему, по возможности, должны быть представлены копии, образцы документов, которые составлял либо в составлении которых принимал участие студент во время прохождения практики.

Отчет по практике должен состоять из:

- 1 титульного листа (образец титульного листа прилагается);
- 2 содержания работы;
- 3 введения;
- 4 основной части;
- 5 заключения;
- 6 списка использованных источников,
- 7 приложений.

Введение должно раскрыть основные вопросы и направления, которыми занимался студент на практике, отражать краткий обзор правовых и литературных источников, исходя из индивидуального задания.

Основная часть включает в себя информацию о содержании и выполнении индивидуальных заданий.

В заключении приводятся общие выводы о деятельности предприятия или организации, а также даются практические рекомендации по совершенствованию организационных, экономических и социальных аспектов его деятельности.

В списке использованных источников приводятся используемые в отчете нормативно-правовые источники, научная литература и материалы практики.

Отчет подписывается студентом. После его проверки визируется руководителем практики от университета.

Отчет по практике оформляется на листах формата А4 (210x297). Отчет должен быть набран на компьютере, используя шрифт типа Times New Roman, размером шрифта 14 и междустрочным интервалом в 1,5 строки. Примерный объем отчета – 20-25 страниц машинописного текста, не считая приложений. Объем приложений не ограничен.

Текст отчета оформляется в соответствии с учебно-методическими указаниями «Структура и оформление бакалаврской, дипломной, курсовой работ и магистерской диссертации» сост. М.Б. Астапов, Ж.О. Карапетьян, О. А. Бондаренко. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2019.

Критерии оценки выполненной практикантом работы

Руководители практики при выставлении оценки руководствуются следующим:

1. Качество выполнения отдельных видов деятельности обучаемого.
2. Отношение к профессии.

3. Применение теоретических знаний в решении конкретных задач.
4. Отношение к практике.
5. Уровень самостоятельности.
6. Уровень анализа и самоанализа в профессиональной деятельности.
7. Выполнение заданий по направлению подготовки.
8. Качество отчетной документации.

Критерии оценки отчетов по прохождению практики

1. Полнота представленного материала в соответствии с индивидуальным заданием.
2. Своевременное представление отчёта, качество оформления.
3. Защита отчёта, качество ответов на вопросы.

Шкала и критерии оценивания формируемых компетенций в результате прохождения производственной практики

| Шкала оценивания | Критерии оценки |
|-----------------------|---|
| «Отлично» | Содержание и оформление отчета по практике и дневника прохождения практики полностью соответствуют предъявляемым требованиям. Запланированные мероприятия индивидуального плана выполнены. В процессе защиты отчета по практике обучающийся обнаруживает всестороннее и глубокое знание учебного материала, выражающееся в полных ответах, точном раскрытии поставленных вопросов |
| «Хорошо» | Основные требования к прохождению практики выполнены, однако имеются несущественные замечания по содержанию и оформлению отчета по практике и дневника прохождения практики. Запланированные мероприятия индивидуального плана выполнены. В процессе защиты отчета по практике обучающийся обнаруживает знание учебного материала, однако ответы неполные, но есть дополнения, большая часть материала освоена |
| «Удовлетворительно» | Основные требования к прохождению практики выполнены, однако имеются существенные замечания по содержанию и оформлению отчета по практике и дневника прохождения практики. Запланированные мероприятия индивидуального плана выполнены. В процессе защиты отчета по практике обучающийся обнаруживает отдельные пробелы в знаниях учебного материала, неточно раскрывая поставленные вопросы либо ограничиваясь только дополнениями |
| «Неудовлетворительно» | В отчете по практике освещены не все разделы программы практики. Запланированные мероприятия индивидуального плана не выполнены. В процессе защиты отчета по практике обучающийся обнаруживает существенные пробелы в знаниях учебного материала, поставленные вопросы не раскрыты либо содержание ответа не соответствует сути вопроса Отчет по практике не представлен |

ОБЯЗАННОСТИ ОБУЧАЕМОГО-ПРАКТИКАНТА

1. На практику допускаются обучающиеся, полностью выполнившие учебный план теоретического обучения.

2. Перед выходом на практику обучающийся обязан получить у руководителя практикой от университета:

а) программу практики;

б) задание на практику (задания составляется с учетом программ подготовки, бакалавра);

в) направление от университета.

3. В целях качественной подготовки к практике обучающийся должен ознакомиться с программой и содержанием предстоящих работ, получить необходимые консультации по организации и методике работ со стороны руководителя практики от университета.

4. В период прохождения практики обучаемый обязан:

- соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего распорядка, требования техники безопасности, действующие в организации;

- полностью выполнять задания, предусмотренные программой практики, ответственно относиться к выполнению порученных заданий;

- в течение 2-3 последних рабочих дней практики подготовить отчет по итогам практики с анализом проделанной работы, собственными выводами и предложениями.

5. Отчет о практике предоставить на утверждение руководителю практики от организации до окончания практики.

6. По окончании практики в трехдневный срок сдать в университет необходимые отчетные документы.

7. Отчет должен быть защищен в установленный расписанием срок.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Кубанский государственный университет» в г. Армавире

Кафедра экономики и менеджмента

**ОТЧЕТ О ПРОХОЖДЕНИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ
(практика по получению профессиональных
умений и опыта профессиональной деятельности)**

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Выполнил

Ф.И.О. обучающегося

Руководитель производственной практики
от университета

Ф.И.О. руководителя

Краснодар
2019-2020 г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
 результатов прохождения производственной практики
 (практика по получению профессиональных
 умений и опыта профессиональной деятельности)
 по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Фамилия И.О обучающегося _____
 Курс 3

| № | ОБЩАЯ ОЦЕНКА (отмечается руководителем практики от профильной организации) | Оценка | | | |
|----|--|--------|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 |
| 1. | Уровень подготовленности студента к прохождению практики | | | | |
| 2. | Умение правильно определять и эффективно решать основные задачи | | | | |
| 3. | Степень самостоятельности при выполнении задания по практике | | | | |
| 4. | Оценка трудовой дисциплины | | | | |
| 5. | Соответствие программе практики работ, выполняемых студентом в ходе прохождении практики | | | | |

Руководитель практики от профильной организации _____
(подпись) (расшифровка подписи)

| № | СФОРМИРОВАННЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ КОМПЕТЕНЦИИ (отмечается руководителем практики от университета) | Оценка* | | | |
|----|---|---------|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 |
| 1. | ОК-7 – способность к самоорганизации и самообразованию | | | | |
| 2. | ОК-9 – способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций | | | | |
| 3. | ОПК-5 – способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации | | | | |
| 4. | ПК-1 – знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике | | | | |
| 5. | ПК-2 – знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике | | | | |
| 6. | ПК-4 – знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике | | | | |

| № | СФОРМИРОВАННЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ КОМПЕТЕНЦИИ (отмечается руководителем практики от университета) | Оценка* | | | |
|-----|--|---------|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 |
| 7. | ПК-9 – знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, 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 | | | | |
| 8. | ПК-11 – владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) | | | | |
| 9. | ПК-13 – умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание основ кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников | | | | |
| 10. | ПК-14 – владение 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 | | | | |
| 11. | ПК-15 – владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации | | | | |
| 12. | ПК-18 – владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике | | | | |
| 13. | ПК-23 – знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике | | | | |
| 14. | ПК-26 – знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал | | | | |
| 15. | ПК-29 – владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| | состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации | | | | |
| 16. | ПК-30 – знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике | | | | |
| 17. | ПК-31 – способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива | | | | |
| 18. | ПК-33 – владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания | | | | |
| 19. | ПК-38 – владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом | | | | |

* Уровень сформированности компетенций оценивается простановкой знака «+» в соответствующем столбце

Руководитель практики от университета _____
(подпись) (расшифровка подписи)

АНКЕТА ПО ИТОГАМ ПРАКТИКИ

1. Какие трудности возникли в процессе практики?

2. Каковы причины затруднений?

- а) Недостаток знаний.
 - б) Недостаток практических умений.
 - в) Свойства и качества личности.
 - г) Недостаточная помощь коллектива предприятия (организации).
 - д) Недостаточная помощь руководителя практики.
 - е) Другое (напишите) _____
-

3. Готовы ли вы к работе в качестве специалиста?

- а) Да.
- б) Не вполне.
- в) Нет.

Если «нет», назовите причины. _____

4. В чем вы видите положительное влияние практики?

- а) В возможности применять знания, полученные в вузе.
 - б) В получении практических умений.
 - в) В возможности проверить правильность выбора профессии.
 - г) Другое (напишите). _____
-

5. В чем вы видите недостатки практики?

- а) В плане практики.
 - б) В коротком отрезке времени, отведенном для практики.
 - в) В руководстве практикой со стороны преподавателя вуза.
 - г) В руководстве на месте прохождения практики.
 - д) Другое (напишите). _____
-

6. Довольны ли вы практикой?

- а) Вполне.
- б) Скорее доволен, чем нет.
- в) Скорее нет, чем да.
- г) Недоволен.
- д) Затрудняюсь ответить

7. Ваши предложения по совершенствованию практики _____

11. Учебно-методическое и информационное обеспечение производственной практики

а) основная литература:

1 Управление персоналом : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 498 с. — (Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-9916-5550-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/upravlenie-personalom-431932#page/1>.

2 Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для академического бакалавриата / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 249 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-00547-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/upravlenie-personalom-437209#page/1>.

3 Экономика предприятия : учебник и практикум для бакалавриата и специалитета / А. В. Кольшшин [и др.] ; под редакцией А. В. Кольшкина, С. А. Смирнова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 498 с. — (Бакалавр и специалист). — ISBN 978-5-534-05066-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/ekonomika-predpriyatiya-432937#page/1>.

4 Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 402 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-08905-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/upravlenie-personalom-organizacii-426686#page/1>.

б) дополнительная литература:

1. Кузнецов, И. Н. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / И. Н. Кузнецов. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 520 с. — (Серия : Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-9916-4000-8. — Режим доступа <https://www.biblio-online.ru/viewer/dokumentacionnoe-obespechenie-upravleniya-personalom-406058#page/1> .

2. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 506 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-4636-9. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/viewer/upravlenie-personalom-383719#page/1> .

3. Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 386 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-4950-6. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/viewer/ekonomika-truda-384507#page/1> .

4. Сергеев, И. В. Экономика организации (предприятия) : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / И. В. Сергеев, И. И. Веретенникова. — 6-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 511 с. — (Серия : Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-9916-6711-1. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/viewer/ekonomika-organizacii-predpriyatiya-406321#page/1>.

в) периодические издания.

1. Вопросы экономики.
2. Оплата труда и мотивация персонала
3. Кадровое дело.
4. Кадры предприятия.

12. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения производственной практики

1. Электронно-библиотечная система издательства «Лань»: сайт. - URL: <http://e.lanbook.com/>
2. Научная электронная библиотека (НЭБ): сайт. - URL: <http://www.elibrary.ru/>

3. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»: сайт. - URL: <http://biblioclub.ru/>

4. Электронная библиотечная система "Юрайт" :сайт. - URL: <http://www.biblio-online.ru/>

5. Электронная библиотечная система "ZNANIUM.COM" :сайт. - URL: <http://znanium.com/>

13. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по производственной практике, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

В процессе организации производственной практики применяются современные информационные технологии:

1) мультимедийные технологии, для чего ознакомительные лекции и инструктаж студентов во время практики проводятся в помещениях, оборудованных экраном, видеопроектором, персональными компьютерами.

2) компьютерные технологии и программные продукты, необходимые для сбора и систематизации информации, проведения требуемых программой практики расчетов и т.д.

При прохождении практики студент может использовать имеющиеся на кафедре экономики и менеджмента программное обеспечение и Интернет-ресурсы.

13.1 Перечень лицензионного программного обеспечения:

- Microsoft Windows , Microsoft Office Professional Plus;
- Gimp 2.6.16 (растровый графический редактор);
- Inkscape 0.91 (векторный графический редактор).
- Acrobat Reader DC; Sumatra PDF ;
- Mozilla FireFox;
- Медиаплеер VLC;
- Архиватор 7– zip.

13.2 Перечень информационных справочных систем:

1. Информационно-правовая система «Гарант» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://garant.ru/>
2. Информационно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://consultant.ru/>

14. Методические указания для обучающихся по прохождению производственной практики.

Перед началом производственной практики на предприятии студентам необходимо ознакомиться с правилами безопасной работы и пройти инструктаж по технике безопасности.

В соответствии с заданием на практику совместно с руководителем студент составляет план прохождения практики. Выполнение этих работ проводится студентом при систематических консультациях с руководителем практики от предприятия.

Студенты, направляемые на практику, обязаны:

- явиться на установочное собрание, проводимое руководителем практики;
- детально ознакомиться с программой и рабочим планом практики;
- явиться на место практики в установленные сроки;
- пройти инструктаж по технике безопасности;
- выполнять правила охраны труда и правила внутреннего трудового распорядка;
- выполнять указания руководителя практики, нести ответственность за выполняемую работу;
- проявлять инициативу и максимально использовать свои знания, умения и навыки на практике;

– выполнить программу и план практики, решить поставленные задачи и своевременно подготовить отчет о практике.

Практика для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов проводится с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

15. Материально-техническое обеспечение производственной практики

Для полноценного прохождения производственной практики, в соответствии с заключенными с предприятиями договорами, в распоряжение студентов предоставляется необходимое для выполнения индивидуального задания по практике оборудование, и материалы.

| № | Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы | Перечень оборудования и технических средств обучения |
|---|---|---|
| 1 | Аудитории для проведения занятий лекционного типа | <p>Аудитория 13 оснащена учебной мебелью;</p> <p>Аудитория 14 оснащена учебной мебелью,</p> <p>Аудитория 23 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер с программным обеспечением.</p> <p>Аудитория 24 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер с программным обеспечением;</p> <p>Аудитория 25 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер с программным обеспечением;</p> <p>Аудитория 26 оснащена учебной мебелью, персональными компьютерами – 15 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение.</p> <p>Аудитория 27 оснащена учебной мебелью, персональный компьютер – 15 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение;</p> <p>Аудитория 28 оснащена учебной мебелью, персональными компьютерами – 18 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение;</p> <p>Аудитория 32 оснащена учебной мебелью;</p> <p>Аудитория 34 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер с программным обеспечением;</p> <p>Аудитория 35 оснащена учебной мебелью;</p> <p>Аудитория 36 оснащена учебной мебелью.</p> |
| 2 | Аудитории для групповых и индивидуальных | <p>Аудитория 13 оснащена учебной мебелью;</p> <p>Аудитория 14 оснащена учебной мебелью,</p> <p>Аудитория 23 оснащена учебной мебелью, стационарным</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | консультаций | <p>мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер с программным обеспечением;</p> <p>Аудитория 24 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер с программным обеспечением;</p> <p>Аудитория 25 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер с программным обеспечением;</p> <p>Аудитория 26 оснащена учебной мебелью, персональными компьютерами – 15 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение;</p> <p>Аудитория 27 оснащена учебной мебелью, персональный компьютер – 15 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение;</p> <p>Аудитория 28 оснащена учебной мебелью, персональными компьютерами – 18 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение;</p> <p>Аудитория 32 оснащена учебной мебелью;</p> <p>Аудитория 34 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер с программным обеспечением;</p> <p>Аудитория 35 оснащена учебной мебелью;</p> <p>Аудитория 36 оснащена учебной мебелью.</p> |
| 3 | Помещение для самостоятельной работы | <p>Помещение для самостоятельной работы оснащено учебной мебелью, персональными компьютерами – 4 шт., один из персональных компьютеров, оснащен накладками на клавиатуру со шрифтом Брайля, колонками и наушниками, электронной программой для чтения вслух текстовых файлов «Балаболка» с синтезатором речи с открытым исходным кодом RNVoice. МФУ, программное обеспечение; специализированная мебель: стеллажи библиотечные, шкаф картотечный, библиотечный стол-барьер кафедра для выдачи литературы.</p> |
| 4 | Аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации | <p>Аудитория 13 оснащена учебной мебелью;</p> <p>Аудитория 14 оснащена учебной мебелью,</p> <p>Аудитория 23 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер с программным обеспечением;</p> <p>Аудитория 24 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер;</p> <p>Аудитория 25 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер с программным обеспечением;</p> <p>Аудитория 26 оснащена учебной мебелью, персональными компьютерами – 15 шт. с доступом к сети «Интернет» и</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение.</p> <p>Аудитория 27 оснащена учебной мебелью, персональный компьютер – 15 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение;</p> <p>Аудитория 28 оснащена учебной мебелью, персональными компьютерами – 18 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение;</p> <p>Аудитория 32 оснащена учебной мебелью;</p> <p>Аудитория 34 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер с программным обеспечением;</p> <p>Аудитория 35 оснащена учебной мебелью;</p> <p>Аудитория 36 оснащена учебной мебелью;</p> <p>Аудитория 37 оснащена учебной мебелью.</p> |
|--|---|

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
филиал федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Кубанский государственный университет» в г. Армавире

**ОТЧЕТ О ПРОХОЖДЕНИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ
(практика по получению профессиональных умений и опыта
профессиональной деятельности)**

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Выполнил

Ф.И.О. обучающегося

Руководитель производственной практики
от предприятия

Ф.И.О. руководителя

Краснодар
2019-2020

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ, СОДЕРЖАНИЕ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ

Обучающийся _____

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Место прохождения практики _____

Срок прохождения практики с « ____ » _____ 20__ г. по « ____ » _____ 20__ г.

Перечень вопросов заданий для прохождения практики

1. Общая характеристика деятельности организации (организационно-правовая форма, основные цели и виды деятельности).
2. Характеристика организационной и функционально-штатной структуры предприятия.
3. Характеристика нормативно-правовой документации организации и нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) и охраны труда и здоровья персонала.
4. Анализ системы управления персоналом на предприятии, численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации
5. Анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации
6. Определение потребности в персонале. Стратегия привлечения персонала.
7. Организация адаптации новых работников.
8. Анализ основных экономических и трудовых показателей организации.
9. Характеристика организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с общественными организациями и трудовым коллективом.
10. Характеристика современных технологии социальной работы с персоналом.

Содержание практики

| № | Разделы (этапы) практики по видам учебной деятельности, включая самостоятельную работу | Содержание раздела | Бюджет времени, (недели, дни) |
|--|--|---|-------------------------------|
| Подготовительный этап | | | |
| 1. | Инструктаж по технике безопасности | Ознакомление с целями, задачами, содержанием и организационными формами производственной практики; изучение правил внутреннего распорядка; Прохождение инструктажа по технике безопасности | 1 день |
| 2. | Изучение специальной литературы и другой научно-технической информации о достижениях отечественной и зарубежной науки и техники в соответствующей области знаний | Проведение обзора публикаций по проблемам в области управления персоналом | 1 день |
| Экспериментальный (производственный) этап | | | |
| 3. | Работа на рабочем месте, сбор материалов | Ознакомление с предприятием, его производственной, организационно-функциональной структурой Работа с источниками правовой, статистической, аналитической информации, архивными документами | 1-3 недели практики |
| 4. | Ознакомление с нормативно-правовой документацией | Изучение технологии сбора, регистрации и обработки информации на данном предприятии, в учреждении, организации | 1 неделя практики |
| 5. | Сбор финансово-экономической информации | Приобретение практических навыков работы на | 2-6 дня |

| | | | |
|--------------------------------------|---|---|---------------------|
| | | конкретных рабочих местах Самостоятельная работа со служебными документами, регламентирующими деятельность предприятия, учреждения, организации | |
| 6. | Проведение анализа персонала организации | Сбор, обработка и систематизация данных | 2 неделя практики |
| 7. | Выполнение индивидуальных заданий | Выполнение индивидуальных заданий по поручению руководителя практики | 2-3 недели практики |
| 8. | Мероприятия по сбору, обработке и систематизации фактического и литературного материала | Работа с аналитическими, статистическими данными о деятельности организации (по заданию руководителя практики) | 2-3 недели практики |
| Подготовка отчета по практике | | | |
| 9. | Обработка и систематизация материала, написание отчета | Проведение опроса студентов о степени удовлетворенности работой практиканта, анализ результатов опроса Формирование пакета документов по производственной практике Самостоятельная работа по составлению и оформлению отчета по результатам прохождения производственной практике | 4 неделя практики |
| 10. | Подготовка презентации и защита | Публичное выступление с отчетом по результатам производственной практики | 4 неделя практики |

Планируемые результаты практики: получение профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, формирование следующих компетенций, регламентируемых ФГОС ВО:

- способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);
- способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций (ОК-9);
- способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);
- знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1);
- знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике (ПК-2);
- знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4);
- знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, 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 (ПК-9);
- владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) (ПК-11);
- умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников (ПК-13);
- 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 (ПК-14);
- информационно-аналитическая деятельность:

владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);

- 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 (ПК-18);

- знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-23);

- 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 (ПК-26);

- владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29);

- знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике (ПК-30);

- способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31);

- владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33);

- владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом (ПК-38).

Руководитель практики от университета _____ / _____
«__» _____ 20__ г. *подпись/расшифровка*

Согласовано:

Руководитель практики от профильной организации _____ / _____
«__» _____ 20__ г. *подпись/расшифровка*

Ознакомлен

«__» _____ 20__ г. _____ / _____
подпись обучающегося / расшифровка

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
 результатов прохождения производственной практики
 (практика по получению профессиональных умений
 и опыта профессиональной деятельности)
 по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Фамилия И.О обучающегося _____
 Курс 3

| № | ОБЩАЯ ОЦЕНКА (отмечается руководителем практики от профильной организации) | Оценка | | | |
|---|--|--------|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 |
| 1 | Уровень подготовленности студента к прохождению практики | | | | |
| 2 | Умение правильно определять и эффективно решать основные задачи | | | | |
| 3 | Степень самостоятельности при выполнении задания по практике | | | | |
| 4 | Оценка трудовой дисциплины | | | | |
| 5 | Соответствие программе практики работ, выполняемых студентом в ходе прохождения практики | | | | |

Руководитель практики от профильной организации _____
 (подпись) (расшифровка подписи)

| № | СФОРМИРОВАННЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ КОМПЕТЕНЦИИ (отмечается руководителем практики от университета) | Оценка | | | |
|---|---|--------|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 |
| 1 | | + | | | |
| 2 | | | | | |
| 3 | | | | | |
| 4 | | | | | |
| 5 | | | | | |
| 6 | | | | | |

Руководитель практики от университета _____
 (подпись) (расшифровка подписи)

Приложение 5

ФИЛИАЛ ФГБОУ ВО «КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
В Г. АРМАВИРЕ

Кафедра экономики и менеджмента

**Совместный рабочий план-график выполнения работ
по производственной практике**

| № | Этапы работы (виды деятельности) при прохождении практики | Сроки | Отметка руководителя практики от университета о выполнении (подпись) |
|----|--|-------|--|
| 1 | Инструктаж по технике безопасности | | |
| 2 | Изучение специальной литературы и другой научно-технической информации о достижениях отечественной и зарубежной науки и техники в соответствующей области знаний | | |
| 3 | Работа на рабочем месте, сбор материалов | | |
| 4 | Ознакомление с нормативно-правовой документацией | | |
| 5 | Сбор финансово-экономической информации | | |
| 6 | Проведение анализа персонала организации | | |
| 7 | Выполнение индивидуальных заданий | | |
| 8 | Мероприятия по сбору, обработке и систематизации фактического и литературного материала | | |
| 9 | Обработка и систематизация материала, написание отчета | | |
| 10 | Подготовка презентации и защита | | |

СОГЛАСОВАНО

_____ / _____

*Руководитель практики от профильной
организации*

« ____ » _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

_____ / _____

Руководитель практики от университета

« ____ » _____ 20__ г.

Ознакомлен _____

подпись обучающегося

« ____ » _____ 20__ г.

расшифровка подписи

