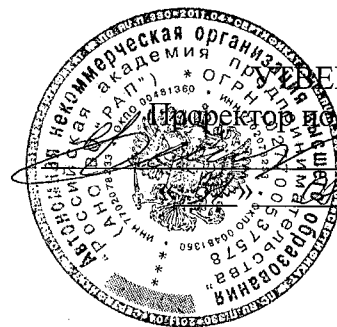


**Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«Российская академия предпринимательства»
(АНО ВО «РАП»)**



СЕРЖДАЮ
Профессор по учебной работе
Е.Е. Ермакова
2017г.

Кафедра: Управление персоналом
(название кафедры)

Авторы: Гусов А.З., д.э.н., профессор
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

ПРЕДДИПЛОМНАЯ ПРАКТИКА

(наименование учебной дисциплины)

Направление: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность: Управление персоналом организации

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, заочная

| | |
|---|--|
| Одобрена на заседании Ученого совета АНО ВО «РАП» Протокол № 4 от «31» августа 2017 г. | Одобрена на заседании кафедры «Управление персоналом» Протокол № 7 от «29» августа 2017 г. |
|---|--|

Москва, 2017 г.

1. ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ, ВИД, СПОСОБ И ФОРМЫ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Вид практики – производственная.

Тип практики – преддипломная практика.

Целью практики является подготовка студентов к выполнению выпускной квалификационной работы бакалавра и к будущей деятельности в качестве менеджера по управлению персоналом и участия в решении практических проблем управления персоналом.

Задачами практики являются:

- приобретение навыков профессиональной работы и решения практических задач в сфере управления персоналом;
- комплексное изучение и анализ процедур организации, планирования, мотивации и стимулирования персонала на предприятии;
- изучение организации системы управления персоналом предприятия;
- закрепление навыков работы с нормативными правовыми актами, методическими рекомендациями, регулирующими кадровые правоотношения;
- совершенствование навыков сбора, систематизации и анализа информации, необходимой для решения практических задач в сфере управления персоналом;
- сбор, систематизация, обобщение материала для выполнения выпускной квалификационной работы.

Способ проведения практики:

- стационарная и выездная - в структурных подразделениях АНО ВО «Российская академия предпринимательства» и на предприятиях, в организациях, органах власти и управления любых организационно-юридических форм и форм собственности, расположенных на территории Москвы и Московской области, а также по выбору студентов.

В соответствии с профилем направления 38.03.03. «Управление персоналом» основными базами практики студентов являются:

- муниципальные организации;
- государственные организации;
- коммерческие организации;
- некоммерческие организации;
- подразделения по управлению персоналом организаций различных сфер деятельности.

Направление студентов на преддипломную практику осуществляется в соответствии с договорами, заключаемыми Академией с базовыми предприятиями и другими объектами практики ежегодно, либо на постоянной основе (Приложение 1).

Формы проведения практики - концентрированная:

- встречи-беседы с руководителями и специалистами;
- наблюдение за технологиями и процедурами деятельности;
- работа с нормативными, организационными и методическими документами организации (с использованием ЭВМ).
- участие в организации кадрового документооборота, подготовке, обобщению и анализу информации о показателях деятельности персонала организации;
- участие в проектировании организационных структур, в разработке стратегий управления персоналом, планировании и осуществлении мероприятий, распределении и делегировании полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;
- участие в процедурах оценки претендентов на вакантные должности, мероприятиях по стимулированию и мотивации персонала;
- участие в поэтапном контроле реализации планов по подбору, отбору, оценке, стимулированию персонала в организациях;
- участие в оценке воздействия мер по стимулированию и мотивации персонала на

его эффективность;

- участие в количественном и качественном анализе информации по управлению персоналом при принятии управленческих решений;

- участие в координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности действий персонала;

- участие в подготовке организационных и распорядительных кадровых документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

| Код компетенции | Содержание компетенции | Планируемые результаты |
|-----------------|--|---|
| ОК - 3 | способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности | Знать: основы экономической теории, микро и макроэкономики; Уметь: использовать экономические категории при решении практических задач; Владеть: основными общеэкономическими методами анализа и оценки показателей деятельности организаций и предприятий. |
| ОК - 6 | способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; | Знать: основные закономерности функционирования человеческой психики и сознания при взаимодействии в коллективе. Уметь: Выстраивать взаимоотношения в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; Владеть: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. |
| ОПК - 1 | знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации; | Знать: основы философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, принципы кадровой политики. Уметь: анализировать разные системы управления персоналом и типы кадровой политики. Владеть: способностью применять теоретические положения в практике управления персоналом организации, разрабатывать и реализовывать кадровую политику. |
| ОПК-6 | владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения; | Знать: методы, инструменты и механизмы анализа и обработки экономической информации, методы сбора и подготовки информации для анализа, оценки и обоснования выводов; Уметь: сопоставлять поставленные задачи и имеющиеся административные, финансовые и информационные возможности для их выполнения; Владеть: научно-практическим инструментарием сбора, обработки, анализа и подготовки информации для принятия обоснованных экономических решений. |
| 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 | Знать: формы и методы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы теории стратегического управления персоналом; Уметь: анализировать разные типы кадровой политики, разрабатывать кадровую политику и стратегию управления персоналом предприятия; Владеть: навыками, способностью и готовностью к разработке и реализации кадровой политики организации и стратегии управления персоналом предприятия. |

| | | |
|---------------|--|--|
| | 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 умением применять их на практике; | Знать: основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала. Уметь: прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения. Владеть: методами разработки и реализации стратегий привлечения персонала. |
| ПК-3 | знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике | Знать: основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала; Уметь: применять на практике методами деловой оценки персонала; Владеть: методами деловой оценки персонала при найме; |
| 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 | Знать: основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала; Уметь: реализовывать применять на практике программы трудовой адаптации персонала; Владеть: методами разработки и внедрения программ трудовой адаптации персонала. |
| ПК-5 | знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике | Знать: - основы научной организации и нормирования труда - принципы формирования команды Уметь: - применять на практике принципы формирования команды, оптимизации норм обслуживания и численности Владеть: - навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест - способностью эффективно организовывать групповую работу и оценивать их групповую динамику |
| ПК-6 | знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, процессов обучения, | Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; Уметь: применять на практике принципы организации работы с |

| | | |
|---------------|--|--|
| | управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике | кадровым резервом, различные методы обучения персонала; Владеть: способностью организовать работу с кадровым резервом, видами, формами и методами обучения персонала. |
| ПК-7 | знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала | Знать: цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Уметь: разрабатывать технологии текущей деловой оценки персонала; ориентироваться в специфике проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала. Владеть: способностью применять технологии текущей деловой оценки персонала. |
| ПК-8 | знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике | Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий. Уметь: ориентироваться в практике применения различных систем мотивации и стимулирования персонала. Владеть: - методами мотивации и стимулирования трудовой деятельности - навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях). |
| 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 | Знать: нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала Уметь: применять на практике технологии управления безопасностью труда персонала Владеть: навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала; технологиями управления безопасностью труда персонала. |

| | | |
|--------------|---|--|
| | <p>владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике</p> | |
| ПК-10 | <p>знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации</p> | <p>Знать: - основные положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, - процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; Уметь: свободно ориентироваться в правовой системе России Владеть: навыками составления локальных нормативных актов и сопровождающих документов, регламентирующих трудовые взаимоотношения в организации.</p> |
| 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: нормативные документы по стандартизации в области документации, действующие на территории Российской Федерации; Уметь: разрабатывать и оформлять основные виды управленческих и кадровых документов в соответствии с рекомендациями государственных стандартов; Владеть: навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда.</p> |
| ПК-12 | <p>знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</p> | <p>Знать: основные правила документирования управленческой деятельности и организации документооборота, основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации Уметь: ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу профессиональной деятельности Владеть: навыками работы с правовыми актами, кадровыми и управленческими документами</p> |
| 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 отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации</p> | <p>Знать: основы кадровой статистики Уметь: вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение управленческих и кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, обеспечить защиту персональных данных сотрудников Владеть: навыками составления кадровой отчетности, навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами</p> |

| | | |
|--------------|---|---|
| | с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников | |
| 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 | Знать: методики анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда); Уметь: применять на практике методы разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду; Владеть: навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению. |
| ПК-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; | Знать: основы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием;) современные технологии социальной работы с персоналом, Уметь: оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом; составлять и реализовывать планы (программы) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации Владеть: навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в т.ч. аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями |
| ПК-30 | знание 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; основные факторы, способствующие развитию стрессовых и конфликтных ситуаций; основные технологии снятия напряжения во время стресса. Уметь: ориентироваться в технологиях регулирования конфликтов; подбирать технологии снятия напряжения во время стресса к соответствующей ситуации. Владеть: способностью диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации; готовностью к созданию благоприятного психологического климата. |
| ПК-31 | - способность и готовность оказывать консультации по формированию сбалансированного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), | Знать: понятие и функции психофизиологии профессиональной деятельности; психофизиологические технологии управления развитием социально-психологического климата. Основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; основы предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания Уметь: диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, |

| | | |
|--------------|--|---|
| | умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.; | направленные на их разрешение; оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат); обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. Владеть: методами и технологиями диагностики и управления социально-психологическим климатом в организации; методами психофизиологического анализа содержания профессиональной деятельности персонала и умением применять их на практике; способностью обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания работников. |
| ПК-32 | владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации | Знать: основные типологии организационной культуры; основные компоненты организационной культуры и факторы, ее определяющие; Уметь: анализировать структуру, принципы и механизмы функционирования организационной культуры; ориентироваться в основных этических принципах общения в контексте формирования организационной культуры; Владеть: методиками диагностики организационной культуры. |
| 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: навыки самоуправления и самообучения; Уметь: применять на практике навыки самоуправления и самообучения, а также транслировать их своим коллегам; Владеть: навыками профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания. |

3. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Преддипломная практика (Б2П2) как часть образовательной программы является завершающим этапом обучения и проводится после освоения студентами программы теоретического и практического обучения. Программа практики основывается на теоретических знаниях и практических навыках, приобретенных студентами в ходе освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению 38.03.03. «Управление персоналом».

Преддипломная практика относится к циклу Б2.П «Производственная практика» направления подготовки бакалавров 38.03.03. «Управление персоналом», носит концентрированный характер.

Преддипломная практика проводится для выполнения выпускной квалификационной работы, участвует в формировании профессиональных компетенций организационно-управленческой и экономической, социально-психологической деятельности.

4. ОБЪЕМ ПРАКТИКИ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И ЕЕ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ В НЕДЕЛЯХ ЛИБО В АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

Очная форма обучения:

| | | Количество часов | |
|--------------------|-------|------------------|---------------------|
| | | Всего по плану | в т.ч. по семестрам |
| | | | |
| Общая трудоемкость | Часы: | 216 | 216 |

| | | | |
|--------------------------------|-----------|------------------|------------------|
| дисциплины: | Зач. ед.: | 6 | 6 |
| Заочная форма обучения: | | | |
| | | Количество часов | |
| | | Всего по плану | в т.ч. по курсам |
| | | | 5 |
| Общая трудоемкость дисциплины: | Часы: | 216 | 216 |
| | Зач. ед.: | 6 | 6 |

5. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

| № пп | Разделы (этапы) практики | Виды деятельности студентов в ходе практики (очная/заочная формы обучения) | | Формы текущего контроля |
|------|---|--|---------|--|
| | | ЗЕТ | Часов | |
| | | | Всего | |
| 1. | <p>Подготовительный этап:</p> <p>1.1. Постановка целей и задач практики</p> <p>1.2. Составление индивидуального задания*</p> <p>1.3. Знакомство с руководителем практики от организации</p> <p>1.4. Изучение техники безопасности предприятия.</p> <p>1.5. Определение перечня и последовательности работ для реализации индивидуального задания.</p> <p>1.6. Производственные экскурсии по предприятию</p> <p>1.7. Ознакомление с экономическими и управленческими процессами на предприятии, в организации</p> | 1/1 | 36/36 | <p>Собеседование с руководителями практики от кафедры и от предприятия.</p> <p>Внесение соответствующих записей в дневник практики.</p> <p>Составление плана по практике</p> |
| 2. | <p>Этап прохождения практики:</p> <p>2.1. Изучение, сбор и обработка информации.</p> <p>2.2. Анализ полученной информации (изучение нормативно-правовых документов, оргструктуры организации и т.п.)</p> <p>2.3. Систематизация информации</p> <p>2.4. Выполнение индивидуального задания</p> <p>2.5. Подбор научной литературы с привлечением современных информационных технологий</p> <p>2.6. Выявления проблемы и ее четкого формулирования</p> <p>2.7. Обоснование методов проведения исследования, планирование действий</p> <p>2.8. Обработка полученных результатов, их анализ, систематизация и осмысление с учетом имеющихся в литературе данных</p> <p>2.9. Подготовка материалов и написание отчета по теории и практике исследуемой проблемы</p> <p>2.10. Формулирование выводов, рекомендаций и материалов для приложения</p> | 4/4 | 144/144 | <p>Внесение соответствующих записей в дневник практики,</p> <p>Заполнение отчета по практике</p> <p>Оформление выводов</p> |
| 3. | <p>Заключительный этап:</p> <p>3.1. Оформление дневника практики</p> <p>3.2. Подготовка отчета по практике.</p> <p>3.3. Получение отзыва о прохождении практики</p> | 1/1 | 36/36 | <p>Отчет по практике, защита отчета</p> |

| | | | |
|------------------------|------------------------|-----|--|
| Всего: | | | |
| Очная форма обучения | 6 | 216 | |
| Заочная форма обучения | 6 | 216 | |
| Вид контроля | Зачет с оценкой | | |

* За время преддипломной практики обучающимся необходимо выполнить все пункты плана индивидуального задания, утвержденного руководителем практики от кафедры. Знания и умения, полученные в результате прохождения практики, позволят обучающимся получить практический опыт работы, собрать практический материал для выпускной квалификационной работы, определиться с предпочтениями их будущей профессии.

Индивидуальное задание определяется руководителем практики с учетом интересов обучающихся. Задание должно содержать четкую формулировку намечаемых целей и ожидаемых результатов. Из целей должна следовать постановка конкретной задачи, предлагаемой для решения обучающимся, а также должно быть указано место этой задачи в общем комплексе задач.

Программа практики должно включать следующие основные разделы:

- формулировку направления исследования;
- цели и задачи проведения исследования;
- общий обзор существующих путей и методов решения подобных проблем, существующие в теории и практике;
- рекомендации по источникам информации в соответствии с заданным аспектом исследовательской работы;
- подготовка материалов и написание отчета по теории и практике исследуемой проблемы
- формулирование выводов, рекомендаций и материалов для приложения.

Задание по преддипломной практике может быть представлено перечнем тематических разделов, раскрывающих основное содержание направлений работы студентов. Каждый раздел определяет область профессиональных знаний, полученных студентом к началу практики, по которым необходимо приобретение устойчивых знаний и навыков.

Допускаются отклонения в содержании задания как в теоретическую, так и в практическую сторону. Поэтому при формулировании индивидуального задания на практику студентам необходимо определиться с собственными предпочтениями и перспективами.

Примерные индивидуальные задания на преддипломную практику:

- Содержание коллективного договора, анализ практики использования коллективного договора как инструмента социального партнерства
- Анализ корпоративной культуры организации
- Оценка управления персоналом на предприятии
- Исследование системы социальной защиты работников организации
- Разработка рекомендаций по разрешению и урегулированию конфликтной ситуации в организации
- Анализ мер по нематериальному стимулированию персонала

6. ФОРМЫ ОТЧЕТНОСТИ ПО ПРАКТИКЕ

В качестве основной формы и вида отчетности устанавливается дневник практики и письменный отчет. Форма контроля прохождения практики – зачет с оценкой, который выставляется в ведомость, вносится в зачетную книжку обучающихся, в дневник практики обучающихся.

По окончании преддипломной практики обучающийся составляет индивидуальный отчет, который должен содержать обработанную информацию, собранную в соответствии с программой обследования, анализ материалов индивидуального задания в соответствии с содержанием программы. Правила оформления отчета по преддипломной практике приведены в Приложении 2.

Руководитель от предприятия дает отзыв о работе обучающихся и о приобретенных им знаниях и навыках с учетом выполнения заданий практики и обсуждения собранных

материалов, который размещается в дневнике по практике (Приложение 3), заверенный подписью руководителя от предприятия и печатью.

Законченный и полностью оформленный отчет вместе с дневником обучающийся сдает на кафедру. Затем отчет о практике передается руководителю для комплексной проверки качества отчета перед защитой.

В случае обнаружения существенных отклонений от требований к содержанию и оформлению отчета он возвращается обучающимся на доработку.

По окончании практики обучающиеся защищают отчеты по практике в форме зачета с оценкой. Оценка за практику выставляется в ведомость и заносится в зачетную книжку обучающихся за подписью руководителя практики от кафедры.

При подведении итогов работы обучающийся на практике руководитель учитывает отзывы руководителя практики от предприятия и ответы обучающихся на вопросы и замечания.

Обучающиеся, не выполнившие программу практики по уважительной причине, направляются на практику вторично, в свободное от учебы время.

Обучающиеся, не выполнившие программу практики без уважительных причин или получившие неудовлетворительную оценку, отчисляются из Академии как имеющие академическую задолженность в порядке, предусмотренном законодательными актами.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ

Оценивание и контроль сформированности компетенций по практике осуществляется с помощью текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация проводятся в соответствии с «Положением об организации текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры» в Академии.

7.1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

| № п/п | <i>Перечень компетенций, формируемых дисциплиной</i> | |
|-------|--|---|
| 1. | ОК-3, ОК-6, ОПК-1, ОПК-6, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, ПК-29, ПК-30, ПК-31, ПК-32, ПК-33 | |
| 2. | <i>Этапы формирования компетенций</i> | |
| | <i>Название и содержание этапа</i> | <i>Коды формируемых компетенций</i> |
| | <u>Этап 1: Знать</u> - основы экономической теории, микро и макроэкономики; - основные закономерности функционирования человеческой психики и сознания при взаимодействии в коллективе; - основы философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, принципы кадровой политики; - методы, инструменты и механизмы анализа и обработки экономической информации, методы сбора и подготовки информации для анализа, оценки и обоснования выводов; - формы и методы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы теории стратегического управления | ОК-3, ОК-6, ОПК-1, ОПК-6, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; - основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала; - основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала; - основы научной организации и нормирования труда; - принципы формирования команды; - основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; - принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий; - нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда; - основы политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; - основные положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; - процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; - нормативные документы по стандартизации в области документации, действующие на территории Российской Федерации; - основные правила документирования управленческой деятельности и организации документооборота, основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации; - основы кадровой статистики; - методики анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда); - основы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием;) современные технологии социальной работы с персоналом; - основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе; основные факторы, способствующие развитию стрессовых и конфликтных ситуаций; - основные технологии снятия напряжения во время стресса; - понятие и функции психофизиологии профессиональной деятельности; психофизиологические технологии управления развитием социально-психологического климата. Основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; основы предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания; - основные типологии организационной культуры; основные компоненты организационной культуры и факторы, ее определяющие; - навыки самоуправления и самообучения. | <p>ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, ПК-29, ПК-30, ПК-31, ПК-32, ПК-33</p> |
| | <p><u>Этап 2: Уметь</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать экономические категории при решении практических задач; - выстраивать взаимоотношения в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - анализировать разные системы управления персоналом и типы кадровой политики; - сопоставлять поставленные задачи и имеющиеся административные, финансовые и информационные возможности для их выполнения; - анализировать разные типы кадровой политики, разрабатывать кадровую политику и стратегию управления персоналом предприятия; - прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные | <p>ОК-3, ОК-6, ОПК-1, ОПК-6, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6,</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>пути ее удовлетворения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике методами деловой оценки персонала; - реализовывать применять на практике программы трудовой адаптации персонала; - применять на практике принципы формирования команды, оптимизации норм обслуживания и численности; - применять на практике принципы организации работы с кадровым резервом, различные методы обучения персонала; - разрабатывать технологии текущей деловой оценки персонала; - ориентироваться в специфике проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала; - ориентироваться в практике применения различных систем мотивации и стимулирования персонала; - применять на практике технологии управления безопасностью труда персонала; - свободно ориентироваться в правовой системе России; - разрабатывать и оформлять основные виды управленческих и кадровых документов в соответствии с рекомендациями государственных стандартов; - ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу профессиональной деятельности ; - вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение управленческих и кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами; - обеспечить защиту персональных данных сотрудников; - применять на практике методы разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду; - оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом; составлять и реализовывать планы (программы) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации; - ориентироваться в технологиях регулирования конфликтов; подбирать технологии снятия напряжения во время стресса к соответствующей ситуации; - диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат); - обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания; - анализировать структуру, принципы и механизмы функционирования организационной культуры; ориентироваться в основных этических принципах общения в контексте формирования организационной культуры; - применять на практике навыки самоуправления и самообучения, а также транслировать их своим коллегам. | <p>ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, ПК-29, ПК-30, ПК-31, ПК-32, ПК-33</p> |
| | <p>Этап 3: Владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> -основными общеэкономическими методами анализа и оценки показателей деятельности организаций и предприятий; - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - способностью применять теоретические положения в практике управления персоналом организации, разрабатывать и реализовывать кадровую политику; - научно-практическим инструментарием сбора, обработки, анализа и подготовки информации для принятия обоснованных экономических решений; - навыками, способностью и готовностью к разработке и реализации кадровой политики организации и стратегии управления персоналом предприятия; - методами разработки и реализации стратегий привлечения персонала; - методами деловой оценки персонала при найме; - методами разработки и внедрения программ трудовой адаптации персонала; - навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест; - способностью эффективно организовывать групповую работу и оценивать их групповую динамику; - способностью организовать работу с кадровым резервом, видами, формами и методами обучения персонала; - способностью применять технологии текущей деловой оценки персонала; | <p>ОК-3, ОК-6, ОПК-1, ОПК-6, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12,</p> |

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - методами мотивация и стимулирования трудовой деятельности; - навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях); - навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала; - технологиями управления безопасностью труда персонала; - навыками составления локальных нормативных актов и сопровождающих документов, регламентирующих трудовые взаимоотношения в организации; - навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда; - навыками работы с правовыми актами, кадровыми и управленческими и документами; - навыками составления кадровой отчетности, навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами; - 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; - навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в т.ч. аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями; - способностью диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации; готовностью к созданию благоприятного психологического климата. методами и технологиями диагностики и управления социально-психологическим климатом в организации; методами психофизиологического анализа содержания профессиональной деятельности персонала и умением применять их на практике; способностью обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания работников. методиками диагностики организационной культуры; - навыками профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания. | <p>ПК-13, ПК-14, ПК-29, ПК-30, ПК-31, ПК-32, ПК-33</p> |
|---|--|

7.2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

| Коды компетенций | Этапы формирования компетенций | Показатели оценивания компетенций | Критерии оценивания компетенций | | | |
|------------------|---|--|---|--|---|---|
| | | | Отлично | Хорошо | Удовлетворительно | Неудовлетворительно |
| ОК-3 | <p>Знать: основы экономической теории, микро и макроэкономики;</p> <p>Уметь: использовать экономические категории при решении практических задач;</p> <p>Владеть: основными общеэкономическими методами анализа и оценки показателей деятельности организаций и предприятий.</p> | <p><u>Пороговый уровень:</u> Показатели усвоения знаний содержат описание действий, отражающих работу с информацией, выполнение различных мыслительных операций - дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач</p> <p><u>Базовый уровень:</u> Показатели для проверки освоения умений содержат требования к выполнению отдельных действий и/или операций - позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам</p> | Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному | Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками. | Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки. | Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий |
| ОК-6 | <p>Знать: основные закономерности функционирования человеческой психики и сознания при взаимодействии в коллективе.</p> <p>Уметь: Выстраивать взаимоотношения в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p>Владеть: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p> | | | | | |
| ОПК-1 | <p>Знать: основы философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, принципы кадровой политики.</p> <p>Уметь: анализировать разные системы управления персоналом и типы кадровой политики.</p> <p>Владеть: способностью применять теоретические положения в практике управления персоналом организации, разрабатывать и реализовывать кадровую политику.</p> | | | | | |
| ОПК-6 | <p>Знать: методы, инструменты и механизмы анализа и обработки экономической информации, методы сбора и подготовки информации для анализа, оценки и обоснования выводов;</p> <p>Уметь: сопоставлять поставленные задачи и имеющиеся административные, финансовые и информационные возможности для их выполнения;</p> <p>Владеть: научно-практическим инструментарием сбора, обработки, анализа и подготовки информации для принятия обоснованных экономических решений.</p> | | | | | |

| | | | | | | |
|------|--|---|--|--|--|--|
| ПК-1 | <p>Знать: формы и методы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы теории стратегического управления персоналом;</p> <p>Уметь: анализировать разные типы кадровой политики, разрабатывать кадровую политику и стратегию управления персоналом предприятия;</p> <p>Владеть: навыками, способностью и готовностью к разработке и реализации кадровой политики организации и стратегии управления персоналом предприятия.</p> | <p><u>Повышенный уровень:</u> Наименования данных результатов обучения включают характеристику навыков, приобретенных в процессе решения профессиональных задач - предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении</p> | | | | |
| ПК-2 | <p>Знать: основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала.</p> <p>Уметь: прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения.</p> <p>Владеть: методами разработки и реализации стратегий привлечения персонала.</p> | | | | | |
| ПК-3 | <p>Знать: основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала;</p> <p>Уметь: применять на практике методами деловой оценки персонала;</p> <p>Владеть: методами деловой оценки персонала при найме;</p> | | | | | |
| ПК-4 | <p>Знать: основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала;</p> <p>Уметь: реализовывать применять на практике программы трудовой адаптации персонала;</p> <p>Владеть: методами разработки и внедрения программ трудовой адаптации персонала.</p> | | | | | |
| ПК-5 | <p>Знать: - основы научной организации и нормирования труда - принципы формирования команды</p> <p>Уметь: - применять на практике принципы формирования команды, оптимизации норм обслуживания и численности</p> | | | | | |

| | | | | | | |
|------|--|--|--|--|--|--|
| | <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест - способностью эффективно организовывать групповую работу и оценивать их групповую динамику | | | | | |
| ПК-6 | <p>Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;</p> <p>Уметь: применять на практике принципы организации работы с кадровым резервом, различные методы обучения персонала;</p> <p>Владеть: способностью организовать работу с кадровым резервом, видами, формами и методами обучения персонала.</p> | | | | | |
| ПК-7 | <p>Знать: цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p> <p>Уметь: разрабатывать технологии текущей деловой оценки персонала;</p> <p>ориентироваться в специфике проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.</p> <p>Владеть: способностью применять технологии текущей деловой оценки персонала.</p> | | | | | |
| ПК-8 | <p>Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий.</p> <p>Уметь: ориентироваться в практике применения различных систем мотивации и стимулирования персонала.</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами мотивация и стимулирования трудовой деятельности - навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях). | | | | | |
| ПК-9 | <p>Знать: нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда,</p> | | | | | |

| | | | | | | |
|-------|---|--|--|--|--|--|
| | <p>основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала</p> <p>Уметь: применять на практике технологии управления безопасностью труда персонала</p> <p>Владеть: навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала;</p> <p>технологиями управления безопасностью труда персонала.</p> | | | | | |
| ПК-10 | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, - процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; <p>Уметь: свободно ориентироваться в правовой системе России</p> <p>Владеть: навыками составления локальных нормативных актов и сопровождающих документов, регламентирующих трудовые взаимоотношения в организации.</p> | | | | | |
| ПК-11 | <p>Знать: нормативные документы по стандартизации в области документации, действующие на территории Российской Федерации;</p> <p>Уметь: разрабатывать и оформлять основные виды управленческих и кадровых документов в соответствии с рекомендациями государственных стандартов;</p> <p>Владеть: навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда.</p> | | | | | |
| ПК-12 | <p>Знать: основные правила документирования управленческой деятельности и организации документооборота, основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</p> <p>Уметь: ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу профессиональной деятельности</p> | | | | | |

| | | | | | | |
|-------|--|--|--|--|--|--|
| | Владеть: навыками работы с правовыми актами, кадровыми и управленческими документами | | | | | |
| ПК-13 | <p>Знать: основы кадровой статистики</p> <p>Уметь: вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение управленческих и кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, обеспечить защиту персональных данных сотрудников</p> <p>Владеть: навыками составления кадровой отчетности, навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами</p> | | | | | |
| ПК-14 | <p>Знать: методики анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);</p> <p>Уметь: применять на практике методы разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду;</p> <p>Владеть: 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.</p> | | | | | |
| ПК-29 | <p>Знать: основы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием;) современные технологии социальной работы с персоналом,</p> <p>Уметь: оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом; составлять и реализовывать планы (программы) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p>Владеть: навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, методами оценки экономической и социальной эффективности проектов</p> | | | | | |

| | | | | | | |
|-------|---|--|--|--|--|--|
| | <p>совершенствования системы и технологии управления персоналом; современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в т.ч. аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями</p> | | | | | |
| ПК-30 | <p>Знать: основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе; основные факторы, способствующие развитию стрессовых и конфликтных ситуаций; основные технологии снятия напряжения во время стресса. Уметь: ориентироваться в технологиях регулирования конфликтов; подбирать технологии снятия напряжения во время стресса к соответствующей ситуации. Владеть: способностью диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации; готовностью к созданию благоприятного психологического климата.</p> | | | | | |
| ПК-31 | <p>Знать: понятие и функции психофизиологии профессиональной деятельности; психофизиологические технологии управления развитием социально-психологического климата. Основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; основы предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания Уметь: диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат); обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. Владеть: методами и технологиями диагностики и управления социально-психологическим климатом в организации; методами психофизиологического анализа содержания профессиональной деятельности персонала и</p> | | | | | |

| | | | | | | |
|-------|--|--|--|--|--|--|
| | <p>умением применять их на практике; способностью обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания работников.</p> | | | | | |
| ПК-32 | <p>Знать: основные типологии организационной культуры; основные компоненты организационной культуры и факторы, ее определяющие; Уметь: анализировать структуру, принципы и механизмы функционирования организационной культуры; ориентироваться в основных этических принципах общения в контексте формирования организационной культуры; Владеть: методиками диагностики организационной культуры.</p> | | | | | |
| ПК-33 | <p>Знать: навыки самоуправления и самообучения; Уметь: применять на практике навыки самоуправления и самообучения, а также транслировать их своим коллегам; Владеть: навыками профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания.</p> | | | | | |

7.3. ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРАКТИКИ

Оценивание результатов промежуточного контроля (зачет с оценкой)

Уровень знаний определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» - обучающийся показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

Оценка «хорошо» - обучающийся показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В тоже время при ответе допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» - обучающийся показывает достаточные, но не глубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» - обучающийся показывает недостаточные знания программного материала, не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускаются грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом.

Оценивание устного опроса

«Отлично» - вопрос раскрыт полностью, при ответе обучающийся продемонстрировал осознание социальной значимости своей будущей профессии, обладание достаточным уровнем профессионального правосознания

«Хорошо» - вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

«Удовлетворительно» - вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

«Неудовлетворительно» - ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

Оценивание содержания и оформления дневника по практике:

Критерии оценивания:

- в дневнике с указанием даты заполнения отражены все действия (мероприятия), которые выполнял, либо в которых принимал участие обучающийся.

- действия и мероприятия соответствуют полученному индивидуальному заданию на практику.

- дневник заполнен рукописно или печатно, без грамматических и пунктуационных ошибок;

- дневник подписан руководителем практики и скреплен печатью организации.

«Отлично» - при наличии всех перечисленных критериев.

Отсутствие любого из перечисленных критериев снижает оценку на один балл.

При оценивании отчета по практике анализируется:

- наличие всех требуемых разделов;

- цель и задачи практики сформулированы ясно, корректно, без грамматических и пунктуационных ошибок,

- все разделы практики соответствуют полученному индивидуальному заданию,

- результаты прохождения практики сформулированы в виде описания выполненных заданий руководителями практикой от кафедры и от организации;

- способы достижения цели - решения задач аргументированы, нормативно и профессионально обоснованы;

- описание самостоятельно или коллективно выполненных действий подтверждает, что обучающийся обладает достаточным уровнем профессиональных умений и опыта, способен добросовестно исполнять обязанности, соблюдать принципы управленческой этики, готов к кооперации с коллегами, способен применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы права и модели управления в профессиональной деятельности;

- обязательное наличие аргументированных и обоснованных выводов и предложений по результатам прохождения практики.

Сделанные выводы подтверждают, что обучающийся обладает культурой профессионального мышления и изложения, способен к изучению нормативной документации, обобщению, анализу и восприятию информации.

Оценивание содержания и оформления, прилагаемых к отчету по практике, документов

Прилагаемые к отчету по практике документы должны соответствовать следующим критериям:

- документы, приложенные к отчету, соответствуют классификации документов, данной в отчете при анализе деятельности организации-места прохождения практики;
- документы имеют все требуемые реквизиты и, при необходимости, могут содержать типовые формы, примеры расчетов и пр.;
- содержание документов подтверждает, что обучающийся обладает культурой изучения, логического восприятия и систематизации информации.

«Отлично» - при наличии всех перечисленных критериев.

Отсутствие любого из перечисленных критериев снижает оценку на один балл.

Оценивание отзывов руководителя практикой от организации

Учитывается письменно изложенное мнение руководителя практики от организации.

При изучении отзывов руководителя практикой от организации учитывается:

- способности обучающегося добросовестно исполнять обязанности, соблюдать принципы управленческой этики и кооперации;
- культура речи, поведения и общения, дисциплина, выполнение поручений, готовность к сотрудничеству, работе в коллективе;
- стремление к более полному пониманию поставленной проблемы, основных и дополнительных источников, четкому изложению материала;
- навыки сбора, анализа и подготовки документов для достижения целей практики;
- способность осуществлять профессиональную деятельность, демонстрировать примеры теоретического мышления и практической управленческой культуры.

«Отлично» - при наличии всех перечисленных критериев.

Отсутствие любого из перечисленных критериев снижает оценку на один балл.

Оценивание защиты отчета по практике

«Отлично» - Ответ полный и правильный на основании изученных теорий; материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный. Выполнены все требования к выполнению, написанию и защите отчета. Умение (навык) сформировано полностью

«Хорошо» - Ответ достаточно полный и правильный на основании изученных материалов; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки. Выполнены основные требования к выполнению, оформлению и защите отчета. Имеются отдельные замечания и недостатки. Умение (навык) сформировано достаточно полно

«Удовлетворительно» - Результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий значительные неточности, ответ несвязный. Выполнены базовые требования к выполнению, оформлению и защите отчета. Имеются достаточно существенные замечания и недостатки, требующие значительных затрат времени на исправление. Умение (навык) сформировано на минимально допустимом уровне

«Неудовлетворительно» - Результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – менее 30%), неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа. Требования к написанию и защите отчета. Имеются многочисленные существенные замечания и недостатки, которые не могут быть исправлены. Умение (навык) не сформировано.

В ходе защиты отчета по практике обучающиеся должны продемонстрировать:
способности получать и осваивать профессиональные умения и опыт деятельности, а именно:

- применять знания, умения и навыки, освоенные в ходе теоретического курса
- правильно и полно отражать результаты деятельности в документации
- делать выводы и давать предложения по улучшению управления;
- развивать способности, повышать квалификацию и мастерство;
- осваивать технологические приемы разных видов деятельности.

Формирование окончательной оценки зачета по практике

При определении окончательной оценки по практике руководитель практикой от кафедры учитывает все полученные сведения.

7.4. 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

| <i>Код компетенции</i> | <i>Этап формирования компетенции</i> | <i>Описание этапов формирования компетенций</i> | <i>Примерные оценочные средства</i> |
|---|--------------------------------------|---|---|
| ОК-3 Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности | Знать | основы экономической теории, микро и макроэкономики | Вопросы для устного опроса: 1. Название организации 2. Цели создания. 3. Краткая историческая справка. 4. Особенности управляемого (ых) объекта (ов). 5. Организация управления Контрольные вопросы в ходе отчета 1. Тип организационной структуры. 2. Тип организации 3. Финансы и бюджет 4. Эффективность работы организации 5. Техническая эффективность организации 6. Функции управления, самоуправления 7. Принципы деятельности. 8. Функции подразделений |
| | Уметь | использовать экономические категории при решении практических задач | Проверяется по: 1. Описанию в отчете: - порядка выполнения заданий руководителя практикой от организации; 2. Отзывам руководителя практики от организации и сотрудников организации при текущих посещениях места практики руководителем от кафедры. |
| | Владеть | основными общеэкономическими методами анализа и оценки показателей деятельности организаций и предприятий | Проверяется путем анализа следующих разделов отчета по практике: - цели практики; - задачи практики; - способы достижения цели (ей) и решения задач практики; - выводы и предложения, сделанные по итогам прохождения практики Проверяется в процессе участия обучающегося в круглом столе по итогам практики и в процессе защиты отчета по практике по следующим критериям: - высказываемые суждения на круглом столе должны быть аргументированы и логически обоснованны; - обучающийся перечисляет производственные мероприятия, в которых принимал участие в процессе прохождения практики; - обучающийся демонстрирует осознание указанных действий в избранной профессии. |

| | | | |
|---|---------|--|--|
| ОК-6 Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | Знать | основные закономерности функционирования человеческой психики и сознания при взаимодействии в коллективе | Вопросы для устного опроса: 1. Название организации 2. Цели создания. 3. Краткая историческая справка. 4. Особенности управляемого (ых) объекта (ов). 5. Организация управления Контрольные вопросы в ходе отчета Тип организационной структуры. Тип организации Финансы и бюджет Эффективность работы организации Техническая эффективность организации Функции управления, самоуправления Принципы деятельности. Функции подразделений |
| | Уметь | Выстраивать взаимоотношения в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | Проверяется по: 1. Описанию в отчете: - порядка выполнения заданий руководителя практикой от организации; 2. Отзывам руководителя практики от организации и сотрудников организации при текущих посещениях места практики руководителем от кафедры. |
| | Владеть | способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | Проверяется путем анализа следующих разделов отчета по практике: - цели практики; - задачи практики; - способы достижения цели (ей) и решения задач практики; - выводы и предложения, сделанные по итогам прохождения практики Проверяется в процессе участия обучающегося в круглом столе по итогам практики и в процессе защиты отчета по практике по следующим критериям: - высказываемые суждения на круглом столе должны быть аргументированы и логически обоснованы; - обучающийся перечисляет производственные мероприятия, в которых принимал участие в процессе прохождения практики; - обучающийся демонстрирует осознание указанных действий в избранной профессии. |
| ОПК-1 Знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, | Знать | основы философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, принципы кадровой политики | Вопросы для устного опроса: 1. Название организации 2. Цели создания. 3. Краткая историческая справка. 4. Особенности управляемого (ых) объекта (ов). 5. Организация управления Контрольные вопросы в ходе отчета Тип организационной структуры. |

| | | | |
|--|---------|--|--|
| принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации | | | Тип организации Финансы и бюджет Эффективность работы организации Техническая эффективность организации Функции управления, самоуправления Принципы деятельности. Функции подразделений |
| | Уметь | анализировать разные системы управления персоналом и типы кадровой политики | Проверяется по: 1. Описанию в отчете: - порядка выполнения заданий руководителя практикой от организации; 2. Отзывам руководителя практики от организации и сотрудников организации при текущих посещениях места практики руководителем от кафедры. |
| | Владеть | способностью применять теоретические положения в практике управления персоналом организации, разрабатывать и реализовывать кадровую политику | Проверяется путем анализа следующих разделов отчета по практике: - цели практики; - задачи практики; - способы достижения цели (ей) и решения задач практики; - выводы и предложения, сделанные по итогам прохождения практики Проверяется в процессе участия обучающегося в круглом столе по итогам практики и в процессе защиты отчета по практике по следующим критериям: - высказываемые суждения на круглом столе должны быть аргументированы и логически обоснованы; - обучающийся перечисляет производственные мероприятия, в которых принимал участие в процессе прохождения практики; - обучающийся демонстрирует осознание указанных действий в избранной профессии. |
| ОПК-6 Владение культурой мышления, способностью восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения | Знать | методы, инструменты и механизмы анализа и обработки экономической информации, методы сбора и подготовки информации для анализа, оценки и обоснования выводов | Вопросы для устного опроса: 1. Название организации 2. Цели создания. 3. Краткая историческая справка. 4. Особенности управляемого (ых) объекта (ов). 5. Организация управления Контрольные вопросы в ходе отчета Тип организационной структуры. Тип организации Финансы и бюджет Эффективность работы организации Техническая эффективность организации Функции управления, самоуправления Принципы деятельности. Функции подразделений |
| | Уметь | сопоставлять поставленные задачи и имеющиеся административные, | Проверяется по: 1. Описанию в отчете: - порядка выполнения заданий руководителя практикой от организации; |

| | | | |
|--|---------|--|--|
| | | финансовые и информационные возможности для их выполнения | 2. Отзывам руководителя практики от организации и сотрудников организации при текущих посещениях места практики руководителем от кафедры. |
| | Владеть | научно-практическим инструментарием сбора, обработки, анализа и подготовки информации для принятия обоснованных экономических решений | <p>Проверяется путем анализа следующих разделов отчета по практике:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели практики; - задачи практики; - способы достижения цели (ей) и решения задач практики; - выводы и предложения, сделанные по итогам прохождения практики <p>Проверяется в процессе участия обучающегося в круглом столе по итогам практики и в процессе защиты отчета по практике по следующим критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высказываемые суждения на круглом столе должны быть аргументированы и логически обоснованны; - обучающийся перечисляет производственные мероприятия, в которых принимал участие в процессе прохождения практики; - обучающийся демонстрирует осознание указанных действий в избранной профессии. |
| 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 | Знать | формы и методы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы теории стратегического управления персоналом | <p>Вопросы для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Название организации 2. Цели создания. 3. Краткая историческая справка. 4. Особенности управляемого (ых) объекта (ов). 5. Организация управления <p>Контрольные вопросы в ходе отчета</p> <p>Тип организационной структуры.</p> <p>Тип организации</p> <p>Финансы и бюджет</p> <p>Эффективность работы организации</p> <p>Техническая эффективность организации</p> <p>Функции управления, самоуправления</p> <p>Принципы деятельности.</p> <p>Функции подразделений</p> |
| | Уметь | анализировать разные типы кадровой политики, разрабатывать кадровую политику и стратегию управления персоналом предприятия | <p>Проверяется по:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Описанию в отчете: - порядка выполнения заданий руководителя практикой от организации; 2. Отзывам руководителя практики от организации и сотрудников организации при текущих посещениях места практики руководителем от кафедры. |

| | | | |
|--|----------------|---|--|
| <p>собственностью и умение применять их на практике</p> | <p>Владеть</p> | <p>навыками, способностью и готовностью к разработке и реализации кадровой политики организации и стратегии управления персоналом предприятия</p> | <p>Проверяется путем анализа следующих разделов отчета по практике:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели практики; - задачи практики; - способы достижения цели (ей) и решения задач практики; - выводы и предложения, сделанные по итогам прохождения практики <p>Проверяется в процессе участия обучающегося в круглом столе по итогам практики и в процессе защиты отчета по практике по следующим критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высказываемые суждения на круглом столе должны быть аргументированы и логически обоснованны; - обучающийся перечисляет производственные мероприятия, в которых принимал участие в процессе прохождения практики; - обучающийся демонстрирует осознание указанных действий в избранной профессии. |
| <p>ПК-2 Знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и</p> | <p>Знать</p> | <p>основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала</p> | <p>Вопросы для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Название организации 2. Цели создания. 3. Краткая историческая справка. 4. Особенности управляемого (ых) объекта (ов). 5. Организация управления <p>Контрольные вопросы в ходе отчета</p> <p>Тип организационной структуры. Тип организации Финансы и бюджет Эффективность работы организации Техническая эффективность организации Функции управления, самоуправления Принципы деятельности. Функции подразделений</p> |
| <p>умением применять их на практике</p> | <p>Уметь</p> | <p>прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения</p> | <p>Проверяется по:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Описанию в отчете: - порядка выполнения заданий руководителя практикой от организации; 2. Отзывам руководителя практики от организации и сотрудников организации при текущих посещениях места практики руководителем от кафедры. |

| | | | |
|--|---------|---|--|
| | Владеть | методами разработки и реализации стратегий привлечения персонала | <p>Проверяется путем анализа следующих разделов отчета по практике:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели практики; - задачи практики; - способы достижения цели (ей) и решения задач практики; - выводы и предложения, сделанные по итогам прохождения практики <p>Проверяется в процессе участия обучающегося в круглом столе по итогам практики и в процессе защиты отчета по практике по следующим критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высказываемые суждения на круглом столе должны быть аргументированы и логически обоснованны; - обучающийся перечисляет производственные мероприятия, в которых принимал участие в процессе прохождения практики; - обучающийся демонстрирует осознание указанных действий в избранной профессии. |
| <p>ПК-3 Знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике</p> | Знать | основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала; | <p>Вопросы для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Название организации 2. Цели создания. 3. Краткая историческая справка. 4. Особенности управляемого (ых) объекта (ов). 5. Организация управления <p>Контрольные вопросы в ходе отчета</p> <p>Тип организационной структуры. Тип организации Финансы и бюджет Эффективность работы организации Техническая эффективность организации Функции управления, самоуправления Принципы деятельности. Функции подразделений</p> |
| | Уметь | применять на практике методами деловой оценки персонала | <p>Проверяется по:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Описанию в отчете: <ul style="list-style-type: none"> - порядка выполнения заданий руководителя практикой от организации; 2. Отзывам руководителя практики от организации и сотрудников организации при текущих посещениях места практики руководителем от кафедры. |
| | Владеть | методами деловой оценки персонала при найме | <p>Проверяется путем анализа следующих разделов отчета по практике:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели практики; - задачи практики; - способы достижения цели (ей) и решения задач практики; - выводы и предложения, сделанные по итогам прохождения практики <p>Проверяется в процессе участия обучающегося в круглом столе по итогам практики и в процессе защиты отчета по практике по следующим критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высказываемые суждения на круглом столе должны быть аргументированы и логически обоснованны; - обучающийся перечисляет производственные мероприятия, в которых принимал участие в |

| | | | |
|--|---------|--|---|
| | | | <p>процессе прохождения практики; - обучающийся демонстрирует осознание указанных действий в избранной профессии.</p> |
| <p>ПК-4 Знание основ социализации, профориентации и профессионализации и персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</p> | Знать | <p>основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала</p> | <p>Вопросы для устного опроса: 1. Название организации 2. Цели создания. 3. Краткая историческая справка. 4. Особенности управляемого (ых) объекта (ов). 5. Организация управления</p> <p>Контрольные вопросы в ходе отчета Тип организационной структуры. Тип организации Финансы и бюджет Эффективность работы организации Техническая эффективность организации Функции управления, самоуправления Принципы деятельности. Функции подразделений</p> |
| | Уметь | <p>реализовывать применять на практике программы трудовой адаптации персонала</p> | <p>Проверяется по: 1. Описанию в отчете: - порядка выполнения заданий руководителя практикой от организации; 2. Отзывам руководителя практики от организации и сотрудников организации при текущих посещениях места практики руководителем от кафедры.</p> |
| | Владеть | <p>методами разработки и внедрения программ трудовой адаптации персонала</p> | <p>Проверяется путем анализа следующих разделов отчета по практике: - цели практики; - задачи практики; - способы достижения цели (ей) и решения задач практики; - выводы и предложения, сделанные по итогам прохождения практики</p> <p>Проверяется в процессе участия обучающегося в круглом столе по итогам практики и в процессе защиты отчета по практике по следующим критериям: - высказываемые суждения на круглом столе должны быть аргументированы и логически обоснованны; - обучающийся перечисляет производственные мероприятия, в которых принимал участие в процессе прохождения практики; - обучающийся демонстрирует осознание указанных действий в избранной профессии.</p> |
| <p>ПК-5 Знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа</p> | Знать | <p>- основы научной организации и нормирования труда - принципы формирования команды</p> | <p>Вопросы для устного опроса: 1. Название организации 2. Цели создания. 3. Краткая историческая справка. 4. Особенности управляемого (ых) объекта (ов). 5. Организация управления</p> <p>Контрольные вопросы в ходе отчета Тип организационной структуры.</p> |

| | | | |
|---|---------|---|--|
| рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике | | | Тип организации Финансы и бюджет Эффективность работы организации Техническая эффективность организации Функции управления, самоуправления Принципы деятельности. Функции подразделений |
| | Уметь | применять на практике принципы формирования команды, оптимизации норм обслуживания и численности | Проверяется по: 1. Описанию в отчете: - порядка выполнения заданий руководителя практикой от организации; 2. Отзывам руководителя практики от организации и сотрудников организации при текущих посещениях места практики руководителем от кафедры. |
| | Владеть | - навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест - способностью эффективно организовывать групповую работу и оценивать их групповую динамику | Проверяется путем анализа следующих разделов отчета по практике: - цели практики; - задачи практики; - способы достижения цели (ей) и решения задач практики; - выводы и предложения, сделанные по итогам прохождения практики Проверяется в процессе участия обучающегося в круглом столе по итогам практики и в процессе защиты отчета по практике по следующим критериям: - высказываемые суждения на круглом столе должны быть аргументированы и логически обоснованы; - обучающийся перечисляет производственные мероприятия, в которых принимал участие в процессе прохождения практики; - обучающийся демонстрирует осознание указанных действий в избранной профессии. |
| ПК-6 Знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения | Знать | основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала | Вопросы для устного опроса: 1. Название организации 2. Цели создания. 3. Краткая историческая справка. 4. Особенности управляемого (ых) объекта (ов). 5. Организация управления Контрольные вопросы в ходе отчета Тип организационной структуры. Тип организации Финансы и бюджет Эффективность работы организации Техническая эффективность организации Функции управления, самоуправления Принципы деятельности. Функции подразделений |
| | Уметь | применять на практике принципы организации | Проверяется по: 1. Описанию в отчете: |

| | | | |
|--|---------|---|---|
| персонала и умением применять их на практике | | работы с кадровым резервом, различные методы обучения персонала | - порядка выполнения заданий руководителя практикой от организации; 2. Отзывам руководителя практики от организации и сотрудников организации при текущих посещениях места практики руководителем от кафедры. |
| | Владеть | способностью организовать работу с кадровым резервом, видами, формами и методами обучения персонала | Проверяется путем анализа следующих разделов отчета по практике: - цели практики; - задачи практики; - способы достижения цели (ей) и решения задач практики; - выводы и предложения, сделанные по итогам прохождения практики Проверяется в процессе участия обучающегося в круглом столе по итогам практики и в процессе защиты отчета по практике по следующим критериям: - высказываемые суждения на круглом столе должны быть аргументированы и логически обоснованны; - обучающийся перечисляет производственные мероприятия, в которых принимал участие в процессе прохождения практики; - обучающийся демонстрирует осознание указанных действий в избранной профессии. |
| ПК-7 Знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала | Знать | цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации | Вопросы для устного опроса: 1. Название организации 2. Цели создания. 3. Краткая историческая справка. 4. Особенности управляемого (ых) объекта (ов). 5. Организация управления Контрольные вопросы в ходе отчета Тип организационной структуры. Тип организации Финансы и бюджет Эффективность работы организации Техническая эффективность организации Функции управления, самоуправления Принципы деятельности. Функции подразделений |
| | Уметь | разрабатывать технологии текущей деловой оценки персонала; ориентироваться в специфике проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных | Проверяется по: 1. Описанию в отчете: - порядка выполнения заданий руководителя практикой от организации; 2. Отзывам руководителя практики от организации и сотрудников организации при текущих посещениях места практики руководителем от кафедры. |

| | | | |
|--|---------|--|--|
| | | категорий персонала. | |
| | Владеть | способностью применять технологии текущей деловой оценки персонала | <p>Проверяется путем анализа следующих разделов отчета по практике:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели практики; - задачи практики; - способы достижения цели (ей) и решения задач практики; - выводы и предложения, сделанные по итогам прохождения практики <p>Проверяется в процессе участия обучающегося в круглом столе по итогам практики и в процессе защиты отчета по практике по следующим критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высказываемые суждения на круглом столе должны быть аргументированы и логически обоснованны; - обучающийся перечисляет производственные мероприятия, в которых принимал участие в процессе прохождения практики; - обучающийся демонстрирует осознание указанных действий в избранной профессии. |
| <p>ПК-8 Знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике</p> | Знать | принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий. | <p>Вопросы для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Название организации 2. Цели создания. 3. Краткая историческая справка. 4. Особенности управляемого (ых) объекта (ов). 5. Организация управления <p>Контрольные вопросы в ходе отчета</p> <p>Тип организационной структуры.</p> <p>Тип организации</p> <p>Финансы и бюджет</p> <p>Эффективность работы организации</p> <p>Техническая эффективность организации</p> <p>Функции управления, самоуправления</p> <p>Принципы деятельности.</p> <p>Функции подразделений</p> |
| | Уметь | ориентироваться в практике применения различных систем мотивации и стимулирования персонала | <p>Проверяется по:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Описанию в отчете: <ul style="list-style-type: none"> - порядка выполнения заданий руководителя практикой от организации; 2. Отзывам руководителя практики от организации и сотрудников организации при текущих посещениях места практики руководителем от кафедры. |

| | | | |
|--|---------|---|--|
| | Владеть | <ul style="list-style-type: none"> - методами мотивация и стимулирования трудовой деятельности - навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях). | <p>Проверяется путем анализа следующих разделов отчета по практике:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели практики; - задачи практики; - способы достижения цели (ей) и решения задач практики; - выводы и предложения, сделанные по итогам прохождения практики <p>Проверяется в процессе участия обучающегося в круглом столе по итогам практики и в процессе защиты отчета по практике по следующим критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высказываемые суждения на круглом столе должны быть аргументированы и логически обоснованны; - обучающийся перечисляет производственные мероприятия, в которых принимал участие в процессе прохождения практики; - обучающийся демонстрирует осознание указанных действий в избранной профессии. |
| <p>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</p> | Знать | <p>нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала</p> | <p>Вопросы для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Название организации 2. Цели создания. 3. Краткая историческая справка. 4. Особенности управляемого (ых) объекта (ов). 5. Организация управления <p>Контрольные вопросы в ходе отчета</p> <p>Тип организационной структуры. Тип организации Финансы и бюджет Эффективность работы организации Техническая эффективность организации Функции управления, самоуправления Принципы деятельности. Функции подразделений</p> |
| | Уметь | <p>применять на практике технологии управления безопасностью труда персонала</p> | <p>Проверяется по:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Описанию в отчете: <ul style="list-style-type: none"> - порядка выполнения заданий руководителя практикой от организации; 2. Отзывам руководителя практики от организации и сотрудников организации при текущих посещениях места практики руководителем от кафедры. |

| | | | |
|--|----------------|--|--|
| <p>рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике</p> | <p>Владеть</p> | <p>навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала; технологиями управления безопасностью труда персонала.</p> | <p>Проверяется путем анализа следующих разделов отчета по практике:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели практики; - задачи практики; - способы достижения цели (ей) и решения задач практики; - выводы и предложения, сделанные по итогам прохождения практики <p>Проверяется в процессе участия обучающегося в круглом столе по итогам практики и в процессе защиты отчета по практике по следующим критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высказываемые суждения на круглом столе должны быть аргументированы и логически обоснованны; - обучающийся перечисляет производственные мероприятия, в которых принимал участие в процессе прохождения практики; - обучающийся демонстрирует осознание указанных действий в избранной профессии. |
| <p>ПК-10 Знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления</p> | <p>Знать</p> | <p>- основные положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, - процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;</p> | <p>Вопросы для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Название организации 2. Цели создания. 3. Краткая историческая справка. 4. Особенности управляемого (ых) объекта (ов). 5. Организация управления <p>Контрольные вопросы в ходе отчета</p> <p>Тип организационной структуры. Тип организации Финансы и бюджет Эффективность работы организации Техническая эффективность организации Функции управления, самоуправления Принципы деятельности. Функции подразделений</p> |
| | <p>Уметь</p> | <p>свободно ориентироваться в правовой системе России</p> | <p>Проверяется по:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Описанию в отчете: <ul style="list-style-type: none"> - порядка выполнения заданий руководителя практикой от организации; <ol style="list-style-type: none"> 2. Отзывам руководителя практики от организации и сотрудников организации при текущих посещениях места практики руководителем от кафедры. |

| | | | |
|---|---------|--|--|
| сопровождающей документации | Владеть | навыками составления локальных нормативных актов и сопровождающих документов, регламентирующих трудовые взаимоотношения в организации. | <p>Проверяется путем анализа следующих разделов отчета по практике:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели практики; - задачи практики; - способы достижения цели (ей) и решения задач практики; - выводы и предложения, сделанные по итогам прохождения практики <p>Проверяется в процессе участия обучающегося в круглом столе по итогам практики и в процессе защиты отчета по практике по следующим критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высказываемые суждения на круглом столе должны быть аргументированы и логически обоснованны; - обучающийся перечисляет производственные мероприятия, в которых принимал участие в процессе прохождения практики; - обучающийся демонстрирует осознание указанных действий в избранной профессии. |
| ПК-11 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 | Знать | нормативные документы по стандартизации в области документации, действующие на территории Российской Федерации; | <p>Вопросы для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Название организации 2. Цели создания. 3. Краткая историческая справка. 4. Особенности управляемого (ых) объекта (ов). 5. Организация управления <p>Контрольные вопросы в ходе отчета</p> <p>Тип организационной структуры.</p> <p>Тип организации</p> <p>Финансы и бюджет</p> <p>Эффективность работы организации</p> <p>Техническая эффективность организации</p> <p>Функции управления, самоуправления</p> <p>Принципы деятельности.</p> <p>Функции подразделений</p> |
| | Уметь | разрабатывать и оформлять основные виды управленческих и кадровых документов в соответствии с рекомендациями государственных стандартов; | <p>Проверяется по:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Описанию в отчете: <ul style="list-style-type: none"> - порядка выполнения заданий руководителя практикой от организации; 2. Отзывам руководителя практики от организации и сотрудников организации при текущих посещениях места практики руководителем от кафедры. |

| | | | |
|--|---------|--|--|
| | Владеть | <p>навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда.</p> | <p>Проверяется путем анализа следующих разделов отчета по практике:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели практики; - задачи практики; - способы достижения цели (ей) и решения задач практики; - выводы и предложения, сделанные по итогам прохождения практики <p>Проверяется в процессе участия обучающегося в круглом столе по итогам практики и в процессе защиты отчета по практике по следующим критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высказываемые суждения на круглом столе должны быть аргументированы и логически обоснованны; - обучающийся перечисляет производственные мероприятия, в которых принимал участие в процессе прохождения практики; - обучающийся демонстрирует осознание указанных действий в избранной профессии. |
| <p>ПК-12 Знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</p> | Знать | <p>основные правила документирования управленческой деятельности и организации документооборота, основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</p> | <p>Вопросы для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Название организации 2. Цели создания. 3. Краткая историческая справка. 4. Особенности управляемого (ых) объекта (ов). 5. Организация управления <p>Контрольные вопросы в ходе отчета</p> <p>Тип организационной структуры. Тип организации Финансы и бюджет Эффективность работы организации Техническая эффективность организации Функции управления, самоуправления Принципы деятельности. Функции подразделений</p> |
| | Уметь | <p>ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу профессиональной деятельности</p> | <p>Проверяется по:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Описанию в отчете: - порядка выполнения заданий руководителя практикой от организации; 2. Отзывам руководителя практики от организации и сотрудников организации при текущих посещениях места практики руководителем от кафедры. |

| | | | |
|---|----------------|---|--|
| | | | <p>Проверяется путем анализа следующих разделов отчета по практике:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели практики; - задачи практики; - способы достижения цели (ей) и решения задач практики; - выводы и предложения, сделанные по итогам прохождения практики <p>Проверяется в процессе участия обучающегося в круглом столе по итогам практики и в процессе защиты отчета по практике по следующим критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высказываемые суждения на круглом столе должны быть аргументированы и логически обоснованны; - обучающийся перечисляет производственные мероприятия, в которых принимал участие в процессе прохождения практики; - обучающийся демонстрирует осознание указанных действий в избранной профессии. |
| <p>ПК-13 Умение 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 кадровой документацией действующими локальными нормативными</p> | <p>Владеть</p> | <p>навыками работы с правовыми актами, кадровыми и управленческими документами</p> | |
| | <p>Знать</p> | <p>основы кадровой статистики</p> | <p>Вопросы для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Название организации 2. Цели создания. 3. Краткая историческая справка. 4. Особенности управляемого (ых) объекта (ов). 5. Организация управления <p>Контрольные вопросы в ходе отчета</p> <p>Тип организационной структуры. Тип организации Финансы и бюджет Эффективность работы организации Техническая эффективность организации Функции управления, самоуправления Принципы деятельности. Функции подразделений</p> |
| | <p>Уметь</p> | <p>вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение управленческих и кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, обеспечить защиту персональных данных сотрудников</p> | <p>Проверяется по:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Описанию в отчете: <ul style="list-style-type: none"> - порядка выполнения заданий руководителя практикой от организации; 2. Отзывам руководителя практики от организации и сотрудников организации при текущих посещениях места практики руководителем от кафедры. |

| | | | |
|---|----------------|---|--|
| <p>актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников</p> | <p>Владеть</p> | <p>навыками составления кадровой отчетности, навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами</p> | <p>Проверяется путем анализа следующих разделов отчета по практике:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели практики; - задачи практики; - способы достижения цели (ей) и решения задач практики; - выводы и предложения, сделанные по итогам прохождения практики <p>Проверяется в процессе участия обучающегося в круглом столе по итогам практики и в процессе защиты отчета по практике по следующим критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высказываемые суждения на круглом столе должны быть аргументированы и логически обоснованны; - обучающийся перечисляет производственные мероприятия, в которых принимал участие в процессе прохождения практики; - обучающийся демонстрирует осознание указанных действий в избранной профессии. |
| <p>ПК-14 Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительность и труда), а также навыками разработки и</p> | <p>Знать</p> | <p>методики анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);</p> | <p>Вопросы для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Название организации 2. Цели создания. 3. Краткая историческая справка. 4. Особенности управляемого (ых) объекта (ов). 5. Организация управления <p>Контрольные вопросы в ходе отчета</p> <p>Тип организационной структуры. Тип организации Финансы и бюджет Эффективность работы организации Техническая эффективность организации Функции управления, самоуправления Принципы деятельности. Функции подразделений</p> |
| <p>экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике</p> | <p>Уметь</p> | <p>применять на практике методы разработки и обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду;</p> | <p>Проверяется по:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Описанию в отчете: <ul style="list-style-type: none"> - порядка выполнения заданий руководителя практикой от организации; <ol style="list-style-type: none"> 2. Отзывам руководителя практики от организации и сотрудников организации при текущих посещениях места практики руководителем от кафедры. |

| | | | |
|--|---------|--|--|
| | Владеть | <p>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</p> | <p>Проверяется путем анализа следующих разделов отчета по практике:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели практики; - задачи практики; - способы достижения цели (ей) и решения задач практики; - выводы и предложения, сделанные по итогам прохождения практики <p>Проверяется в процессе участия обучающегося в круглом столе по итогам практики и в процессе защиты отчета по практике по следующим критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высказываемые суждения на круглом столе должны быть аргументированы и логически обоснованны; - обучающийся перечисляет производственные мероприятия, в которых принимал участие в процессе прохождения практики; - обучающийся демонстрирует осознание указанных действий в избранной профессии. |
| <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> | Знать | <p>основы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием;) современные технологии социальной работы с персоналом,</p> | <p>Вопросы для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Название организации 2. Цели создания. 3. Краткая историческая справка. 4. Особенности управляемого (ых) объекта (ов). 5. Организация управления <p>Контрольные вопросы в ходе отчета</p> <p>Тип организационной структуры. Тип организации Финансы и бюджет Эффективность работы организации Техническая эффективность организации Функции управления, самоуправления Принципы деятельности. Функции подразделений</p> |
| | Уметь | <p>оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом; составлять и реализовывать планы (программы) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния</p> | <p>Проверяется по:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Описанию в отчете: <ul style="list-style-type: none"> - порядка выполнения заданий руководителя практикой от организации; 2. Отзывам руководителя практики от организации и сотрудников организации при текущих посещениях места практики руководителем от кафедры. |

| | | | |
|---|---------|---|--|
| | | и общих целей развития организации | |
| | Владеть | <p>навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в т.ч. аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями</p> | <p>Проверяется путем анализа следующих разделов отчета по практике:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели практики; - задачи практики; - способы достижения цели (ей) и решения задач практики; - выводы и предложения, сделанные по итогам прохождения практики <p>Проверяется в процессе участия обучающегося в круглом столе по итогам практики и в процессе защиты отчета по практике по следующим критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высказываемые суждения на круглом столе должны быть аргументированы и логически обоснованны; - обучающийся перечисляет производственные мероприятия, в которых принимал участие в процессе прохождения практики; - обучающийся демонстрирует осознание указанных действий в избранной профессии. |
| ПК-30 Знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением | Знать | <p>основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе; основные факторы, способствующие развитию стрессовых и конфликтных ситуаций; основные технологии</p> | <p>Вопросы для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Название организации 2. Цели создания. 3. Краткая историческая справка. 4. Особенности управляемого (ых) объекта (ов). 5. Организация управления <p>Контрольные вопросы в ходе отчета</p> <p>Тип организационной структуры. Тип организации</p> |

| | | | |
|--|----------------|---|---|
| <p>навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике</p> | | <p>снятия напряжения во время стресса.</p> | <p>Финансы и бюджет Эффективность работы организации Техническая эффективность организации Функции управления, самоуправления Принципы деятельности. Функции подразделений</p> |
| | <p>Уметь</p> | <p>ориентироваться в технологиях регулирования конфликтов; подбирать технологии снятия напряжения во время стресса к соответствующей ситуации.</p> | <p>Проверяется по: 1. Описанию в отчете: - порядка выполнения заданий руководителя практикой от организации; 2. Отзывам руководителя практики от организации и сотрудников организации при текущих посещениях места практики руководителем от кафедры.</p> |
| | <p>Владеть</p> | <p>способностью диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации; готовностью к созданию благоприятного психологического климата.</p> | <p>Проверяется путем анализа следующих разделов отчета по практике: - цели практики; - задачи практики; - способы достижения цели (ей) и решения задач практики; - выводы и предложения, сделанные по итогам прохождения практики Проверяется в процессе участия обучающегося в круглом столе по итогам практики и в процессе защиты отчета по практике по следующим критериям: - высказываемые суждения на круглом столе должны быть аргументированы и логически обоснованы; - обучающийся перечисляет производственные мероприятия, в которых принимал участие в процессе прохождения практики; - обучающийся демонстрирует осознание указанных действий в избранной профессии.</p> |
| <p>ПК-31 Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический</p> | <p>Знать</p> | <p>понятие и функции психофизиологии профессиональной деятельности; психофизиологические технологии управления развитием социально-психологического климата. Основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики</p> | <p>Вопросы для устного опроса: 1. Название организации 2. Цели создания. 3. Краткая историческая справка. 4. Особенности управляемого (ых) объекта (ов). 5. Организация управления Контрольные вопросы в ходе отчета Тип организационной структуры. Тип организации Финансы и бюджет Эффективность работы организации Техническая эффективность организации Функции управления, самоуправления Принципы деятельности.</p> |

| | | | |
|--|----------------|--|--|
| <p>климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p> | | <p>труда для различных категорий персонала; основы предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</p> | <p>Функции подразделений</p> |
| | <p>Уметь</p> | <p>диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат); обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.</p> | <p>Проверяется по:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Описанию в отчете: <ul style="list-style-type: none"> - порядка выполнения заданий руководителя практикой от организации; 2. Отзывам руководителя практики от организации и сотрудников организации при текущих посещениях места практики руководителем от кафедры. |
| | <p>Владеть</p> | <p>методами и технологиями диагностики и управления социально-психологическим климатом в организации; методами психофизиологического анализа содержания профессиональной</p> | <p>Проверяется путем анализа следующих разделов отчета по практике:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели практики; - задачи практики; - способы достижения цели (ей) и решения задач практики; - выводы и предложения, сделанные по итогам прохождения практики <p>Проверяется в процессе участия обучающегося в круглом столе по итогам практики и в процессе защиты отчета по практике по следующим критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высказываемые суждения на круглом столе должны быть аргументированы и логически обоснованны; |

| | | | |
|--|-------|---|--|
| | | <p>деятельности персонала и умением применять их на практике;</p> <p>способностью обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания работников.</p> | <p>- обучающийся перечисляет производственные мероприятия, в которых принимал участие в процессе прохождения практики;</p> <p>- обучающийся демонстрирует осознание указанных действий в избранной профессии.</p> |
| <p>ПК-32 Владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p> | Знать | <p>основные типологии организационной культуры; основные компоненты организационной культуры и факторы, ее определяющие;</p> | <p>Вопросы для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Название организации 2. Цели создания. 3. Краткая историческая справка. 4. Особенности управляемого (ых) объекта (ов). 5. Организация управления <p>Контрольные вопросы в ходе отчета</p> <p>Тип организационной структуры.</p> <p>Тип организации</p> <p>Финансы и бюджет</p> <p>Эффективность работы организации</p> <p>Техническая эффективность организации</p> <p>Функции управления, самоуправления</p> <p>Принципы деятельности.</p> <p>Функции подразделений</p> |
| | Уметь | <p>анализировать структуру, принципы и механизмы функционирования организационной культуры; ориентироваться в основных этических принципах общения в контексте формирования организационной культуры;</p> | <p>Проверяется по:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Описанию в отчете: <p>- порядка выполнения заданий руководителя практикой от организации;</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Отзывам руководителя практики от организации и сотрудников организации при текущих посещениях места практики руководителем от кафедры. |

| | | | |
|--|---------|--|--|
| | Владеть | методиками диагностики организационной культуры | <p>Проверяется путем анализа следующих разделов отчета по практике:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели практики; - задачи практики; - способы достижения цели (ей) и решения задач практики; - выводы и предложения, сделанные по итогам прохождения практики <p>Проверяется в процессе участия обучающегося в круглом столе по итогам практики и в процессе защиты отчета по практике по следующим критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высказываемые суждения на круглом столе должны быть аргументированы и логически обоснованны; - обучающийся перечисляет производственные мероприятия, в которых принимал участие в процессе прохождения практики; - обучающийся демонстрирует осознание указанных действий в избранной профессии. |
| <p>ПК-33 Владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</p> | Знать | навыки самоуправления и самообучения; | <p>Вопросы для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Название организации 2. Цели создания. 3. Краткая историческая справка. 4. Особенности управляемого (ых) объекта (ов). 5. Организация управления <p>Контрольные вопросы в ходе отчета</p> <p>Тип организационной структуры.</p> <p>Тип организации</p> <p>Финансы и бюджет</p> <p>Эффективность работы организации</p> <p>Техническая эффективность организации</p> <p>Функции управления, самоуправления</p> <p>Принципы деятельности.</p> <p>Функции подразделений</p> |
| | Уметь | применять на практике навыки самоуправления и самообучения, а также транслировать их своим коллегам; | <p>Проверяется по:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Описанию в отчете: <ul style="list-style-type: none"> - порядка выполнения заданий руководителя практикой от организации; 2. Отзывам руководителя практики от организации и сотрудников организации при текущих посещениях места практики руководителем от кафедры. |

| | | | |
|--|---------|---|--|
| | Владеть | <p>навыками профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания.</p> | <p>Проверяется путем анализа следующих разделов отчета по практике:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели практики; - задачи практики; - способы достижения цели (ей) и решения задач практики; - выводы и предложения, сделанные по итогам прохождения практики <p>Проверяется в процессе участия обучающегося в круглом столе по итогам практики и в процессе защиты отчета по практике по следующим критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высказываемые суждения на круглом столе должны быть аргументированы и логически обоснованны; - обучающийся перечисляет производственные мероприятия, в которых принимал участие в процессе прохождения практики; - обучающийся демонстрирует осознание указанных действий в избранной профессии. |
|--|---------|---|--|

7.5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.

Оценивание знаний, умений и навыков по результатам прохождения практики посредством использования следующих видов оценочных средств:

- устный опрос
- анализ содержания и оформления дневника и отчета по практике
- анализ содержания и оформления прилагаемых к отчету по практике документов;
- анализ отзывов руководителя практикой от организации
- выполнение индивидуального задания
- защита отчета по практике

Устный опрос

Используется непосредственно после прохождения практики. Цель данного устного опроса – определить степень осознания обучающимися социальной значимости своей будущей профессии.

Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом предшествующих учебной практике дисциплин, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Готовность к устному опросу, обоснованность ответов, аргументированность суждений, смелое оперирование терминами и понятиями учитывается преподавателем при выставлении баллов зачета с оценкой по итогам практики.

Анализ содержания и оформления дневника и отчета по практике

Отчет по практике составляется в течение всего периода прохождения практики..

К отчету по практике прилагаются документы (проекты документов), подтверждающие выполнение индивидуального задания на практику.

При оценивании дневника и отчета практики руководитель практикой от кафедры проверяет соответствие требованиям по оформлению и соответствие содержания индивидуальному заданию на преддипломную практику.

Дневник и отчет должны быть проверены руководителем от кафедры по итогам практики. При наличии ошибок по содержанию и оформлению дневника и отчета руководитель от кафедры возвращает дневник (отчет) по практике обучающемуся для их доработки. Выявленные недостатки и задача по их устранению формулируется четко и ясно, с указанием конкретного срока для устранения.

Дневник и отчет по практике после окончания практики подписываются обучающимся и руководителем практикой от организации и представляются на кафедру. В течение 5 рабочих дней с момента окончания практики представляется дневник, окончательный отчет по практике и проводится защита.

Анализ отзывов руководителя преддипломной практикой от организации

Руководитель практикой от организации должен дать письменный отзыв в специальном разделе дневника, отзыв должен быть заверен подписью руководителя и печатью организации.

Защита отчета по преддипломной практике

Защита отчетов по практике проводится в специально отведенное время, На защите могут присутствовать обучающиеся, преподаватели кафедр представители организации - места прохождения практики.

Каждый обучающийся отчитывается перед присутствующими, т.е. публично. В процессе отчета должны быть озвучены цель и задачи практики, названа организация - место прохождения практики, кратко освещены основные профессиональные действия, которые выполнял или принимал участие в проведении обучающийся: перечислены

приложенные к отчету документы, сделаны выводы и сформулированы предложения по совершенствованию деятельности, зачитан отзыв руководителя от организации.

В процессе защиты руководитель от кафедры и все присутствующие обучающиеся вправе задавать уточняющие вопросы по отчету.

Оценка защиты отчета озвучивается руководителем практикой от кафедры по окончании защиты отчетов всех обучающихся группы.

Промежуточный контроль

Оценка зачета выставляется руководителем от кафедры сразу после защиты отчета. При формировании окончательной оценки по практике руководитель должен учитывать:

- содержание и оформление дневника и отчета по практике, в том числе и прилагаемых к отчету документов;
- отзывы руководителя от организации;
- качество защиты отчета по практике.

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

8.1. Основная литература:

1. Управление персоналом : учебник для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др. ; под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 561 с. - ISBN 5-238-00290-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464>

2. Шапиро, С.А. Теоретические основы управления персоналом : учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, Н.Л. Хусаинова. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 320 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-2541-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272161>

3. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии : учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00842-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558>

8.2. Дополнительная литература

1. Рогожин, М.Ю. Организация управления персоналом предприятия : учебно-практическое пособие / М.Ю. Рогожин. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 223 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-1577-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253711>

2. Бабосов, Е.М. Управление персоналом : учебное пособие для вузов / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. - Минск: ТетраСистемс, 2012 - 288с. - ISBN 978-985-536-321-8; -[Электронный ресурс]- URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=111916>

9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

1. Университетская информационная система РОССИЯ: <http://www.cir.ru/>
2. Международная Торговая Организация: <http://www.wto.org/>
3. Международная торговая палата: <http://www.iccwbo.org/>
4. Организация международного сотрудничества и развития: <http://www.oecd.org/>
5. Объединенная библиотека Всемирного Банка и Международного валютного фонда: <http://www.jolis.worldbankimflib.org/>
6. Wall Street Journal: <http://www.online.wsj.com/public/us/>
7. Financial Times: <http://news.ft.com/home/europe?>
8. Министерство экономического развития и торговли российской Федерации: <http://www/economy.gov.ru/>

9. Министерство Российской Федерации по налогам и сборам: <http://www.nalog.ru/>
10. Центральный банк Российской Федерации: <http://www.cbr.ru>
11. РБК.Рейтинг: <http://rating.rbc.ru/>
12. Информационное агентство Финмаркет: <http://www.finmarket.ru>
13. Минфин РФ – www.minfin.ru
14. Всемирный Банк (МБРР) – <http://www.worldbank.org/eca/russian/>
15. МВФ – <https://www.imf.org/external/russian/>
16. DEMOS – <http://www.demos.ru/>
17. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» - <http://www.ecsocman.hge.ru>
18. Минсоцразвития РФ – <http://www.rosmintrud.ru> (ИС «Прогноз баланса трудовых ресурсов», АИС «Учет кадров», ПК «Профстандарты»)
19. Портал внешнеэкономической информации – <http://www.ved.gov.ru/monitoring/foreign-trade-statistics>
20. Минпромторг России – <http://minpromtorg.gov.ru/>
21. Федеральная налоговая служба – <https://www.nalog.ru/>
22. Институт макроэкономических исследований – <http://www.macroeconomics.ru/>
23. РАН Институт народнохозяйственного прогнозирования – <http://www.ecfor.ru/>
24. Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования – <http://www.forecast.ru/>
25. Национальный институт системных исследований проблем предпринимательства – <http://nisse.ru/>
26. Институт экономики РАН – <http://inecon.org/>
27. Вестник Института экономики РАН – <http://inecon.org/zhurnaly-uchrezhdennye-ie-ran/vestnik-instituta-ekonomiki-ran.html>
28. Институт мировой экономики и международных отношений РАН – <http://www.imemo.ru/> – Российский экономический барометр и др.
29. РАНХиГС – <http://www.ranepa.ru/> – Открытая академия (лекции)
30. Российский союз промышленников и предпринимателей – <http://www.rspp.ru/> – (Позиции. Аналитика. Социальная ответственность)

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ДЛЯ УСПЕШНОГО ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Организация практики на всех этапах направлена на обеспечение непрерывности и последовательности овладения обучающимися профессиональной деятельностью в соответствии с требованиями к уровню подготовки обучающихся.

Преддипломная практика осуществляется непрерывным циклом при условии обеспечения логической и содержательно-методической взаимосвязи между теоретическим обучением и содержанием практической деятельности.

Учебно-методическое руководство практикой осуществляется преподавателями кафедры в соответствии с настоящей программой. В необходимых случаях к основной программе кафедра разрабатывает дополнения, учитывающие условия и специфику объектов практики.

Перед началом практики кафедра распределяет обучающихся по базам практик. Для организации и проведения практики назначается руководитель из числа преподавателей кафедры, который обеспечивает требуемое качество ее проведения и строгое соответствие программе.

Назначение руководителя и распределение обучающихся по базам практики оформляется приказом ректора Академии. Каждый обучающийся перед уходом на практику получает дневник и задание по практике. Содержание практики с учетом индивидуального задания должно быть запланировано в дневнике по практике руководителем от кафедры по согласованию с обучающимися.

Программа прохождения преддипломной практики включает:

- цель и задачи деятельности предприятия;
- перечень необходимой информации для изучения;
- источники, средства и методы сбора и обработки информации;
- процессы, которые будут являться объектами индивидуальной работы.

Перед началом практики кафедра проводит собрание с обучающимися - практикантами для разъяснения задач, содержания программы и порядка прохождения практики.

Руководители от кафедры дают индивидуальные задания обучающимся.

На предприятии, где обучающиеся проходят преддипломную практику, выделяется куратор из числа руководителей или ведущих специалистов предприятия, который назначается руководителем практики от предприятия. Руководители проверяют отчёты по практике, составляют письменные отзывы на обучающихся, фиксируя их в дневниках по практике, информируют Академию о ходе прохождения обучающимися практики.

На предприятии с обучающимися проводится вводный инструктаж по технике безопасности и первичный инструктаж непосредственно на рабочем месте.

При прохождении практики обучающиеся присутствуют в подразделениях наравне со штатными сотрудниками и работают над документами и отчетом по практике.

При проведении анализа задач распределения работы по подразделениям и исполнителям на предприятии используют положения о подразделениях и должностные инструкции или, при их отсутствии, результаты опроса руководителей и специалистов. При этом выявляются недостатки в организации работ и пути их решения, исходя из необходимости обеспечения целевой направленности деятельности подразделений, повышения уровня централизации и специализации работ.

При посещении мест практики преподаватель проводит консультации, контролирует работу обучающихся по выполнению заданий и работ, оказывает методическую помощь в обработке собранного материала.

Обучающийся обязан:

- изучить программу преддипломной практики, включая индивидуальное задание;
- проверить полученные документы по прохождению практики;
- своевременно выехать на предприятие, имея при себе дневник, направление на практику, студенческий билет и фотографию для пропуска (при необходимости);
- явиться к руководителю практики от предприятия, получить указания по прохождению практики и договориться о месте и времени получения консультаций;
- пройти при необходимости общий инструктаж по технике безопасности на предприятии, ознакомиться с правилами внутреннего распорядка,
- полностью выполнить программу и индивидуальные задания по преддипломной практике, все указания руководителей;
- строго выполнять правила дисциплины, техники безопасности и охраны труда;
- регулярно вести дневник и составить отчет по практике,
- сдать в установленный срок отчет и зачет по практике,
- поставить оценку по практике в зачетную книжку.

11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРАКТИКИ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ (ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ)

- Microsoft Office (Access, Excel, Power Point, Word и т.д.)
- Справочно-правовая система «Гарант»
- Справочная правовая система «Консультант Плюс»
- 1С: Предприятие
- Портал информационных технологий Академии «Персональный учитель»
- Локальная сеть Академии «Инtranет»

12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Лаборатория, оснащенная лабораторным оборудованием, для самостоятельной работы обучающихся, для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, а также для курсового проектирования и формирования отчета по практике.

Помещение для групповых и индивидуальных консультаций, занятий семинарского типа, самостоятельной работы обучающихся

Аудитория для занятий лиц с ограниченными возможностями здоровья.

См. Приложение № 2 к ОПОП «Справка о материально-техническом обеспечении основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

ДОГОВОР № _____

об организации и проведении практики обучающихся

г. Москва «__» _____ 20__ года

Мы, нижеподписавшиеся, с одной стороны, Автономная некоммерческая организация высшего образования «Российская академия предпринимательства», именуемая в дальнейшем «Академия», в лице ректора Балабановой Анны Владимировны, действующей на основании Устава Академии и, с другой стороны,

(наименование организации, предприятия, учреждения)
именуемое в дальнейшем «Организация», в лице

(фамилия, имя, отчество, должность)
действующего на основании _____, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Стороны обязуются совместно организовать и провести _____ производственную, в том числе преддипломную практику (далее – практика) обучающегося по направлению _____, направленности _____

(фамилия, имя, отчество)
в срок с «__» _____ по «__» _____ 20__ г.

1.2. Целью проведения производственной практики является получение обучающимся профессиональных умений и навыков, опыта профессиональной деятельности.

1.3. Целью преддипломной практики является подготовка студентов к выполнению выпускной квалификационной работы и получение профессиональных умений и навыков, опыта профессиональной деятельности.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Путем подписания данного договора Стороны подтверждают, что интересам каждой из них соответствует совместное и согласованное сотрудничество по созданию условий в Организации для проведения производственной, в том числе преддипломной, практик обучающихся (далее – практика) Академии

2.2. Стороны обязуются осуществлять совместные действия в указанной выше сфере с целью реализации общих интересов и решения практических задач.

2.3. Стороны осуществляют совместные действия в порядке и на условиях данного договора, а также отдельных соглашений, заключенных между Сторонами.

2.4. В процессе достижения поставленных целей и реализации общих интересов Стороны обязуются строить свои взаимоотношения на основе равноправности, честного и добросовестного партнерства, а также защиты интересов друг друга.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

3.1. Академия обязуется:

3.1.1. Направить в Организацию обучающегося для прохождения практики в соответствии со сроком, указанным в п. 1.1 настоящего Договора.

3.1.2. Назначить руководителя практики от кафедры Академии из числа лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

3.1.3. Составить программу (план, график) проведения практики обучающегося совместно с куратором практики от Организации.

3.1.4. Разработать индивидуальное задание для обучающегося на период практики.

3.1.5. Оказать методическую помощь обучающемуся при выполнении им индивидуального задания, а также при сборе материалов к выпускной квалификационной работе в ходе производственной, в том числе преддипломной практики.

3.1.6. Консультировать обучающегося по вопросам выполнения программы практики и оформлению ее результатов.

3.1.7. Оказывать при необходимости куратору практики от Организации методическую помощь в проведении практики обучающегося.

3.1.8. Осуществить контроль за соблюдением сроков практики, ходом прохождения практики обучающимся и ее содержанием.

3.1.9. Оценить результаты прохождения практики обучающегося.

3.2. Организация обязуется:

3.2.1. Принять обучающегося на практику в соответствии со сроком, указанным в п. 1.1 настоящего Договора.

3.2.2. Предоставить рабочее место обучающемуся, обеспечить возможность его ознакомления с документацией Организации, нормативной и законодательной базой, необходимыми для успешного выполнения обучающимся программы практики и индивидуального задания (за исключением сведений, не относящихся к общедоступной информации).

3.2.3. Назначить квалифицированного руководителя для руководства практикой от Организации.

3.2.4. Обеспечить обучающемуся безопасные условия прохождения практики, отвечающие санитарным правилам и требованиям охраны труда.

3.2.5. Провести инструктаж обучающегося по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, а также правилами внутреннего трудового распорядка Организации.

3.2.6. Сообщить в Академию о случаях нарушения обучающимся трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка Организации.

4. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

4.1. Настоящий Договор заключается на срок проведения практики обучающегося и вступает в законную силу с даты его подписания Сторонами.

4.2. Настоящий Договор может быть досрочно расторгнут по взаимному согласию Сторон или в одностороннем порядке с письменным предупреждением другой Стороны о расторжении настоящего Договора за 1 (один) месяц до даты его расторжения.

5. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ В ДОГОВОР

5.1. Условия настоящего Договора могут быть изменены по предложению каждой из Сторон. Вносимые изменения рассматриваются в течение 1 (одного) месяца.

5.2. Любые изменения к настоящему Договору действительны лишь в том случае, если они совершены в письменной форме и подписаны обеими Сторонами.

5.3. Любые изменения к настоящему Договору становятся его неотъемлемой частью с даты их подписания уполномоченными представителями обеих Сторон.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

6.1. Стороны несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по настоящему Договору в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Споры и разногласия, возникающие в процессе выполнения условий настоящего Договора, разрешаются путем переговоров по соглашению Сторон.

7.2. Настоящий Договор составлен в 2 (двух) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

8. ЮРИДИЧЕСКИЕ АДРЕСА И ПОДПИСИ СТОРОН

Академия:

АНО ВО «РАП»
109544, г. Москва, ул. Малая
Андроньевская, д. 15
Тел. (499) 678-01-10,
Ректор Академии
_____ А.В. Балабанова

Организация:

Руководитель организации

М.П.

ПРАВИЛА ОФОРМЛЕНИЯ ОТЧЕТА ПО ПРЕДДИПЛОМНОЙ ПРАКТИКЕ

1. Отчет о практике является документом, раскрывающим содержание задачи, решавшейся обучающимся в ходе практики, а также метода ее решения.

2. Отчет состоит из следующих разделов:

Введения, содержащего описание предприятия, на котором проходил практику обучающийся, и включающего:

1) уставные данные предприятия (форма, время образования, юридический адрес, численность персонала, миссия предприятия);

2) перечисление основных задач, решаемых предприятием в ходе его уставной деятельности;

Основной части, содержащей постановку и описание метода решения задачи, порученной обучающемуся на практике, и включающей:

1) описание конкретной задачи, на решение которой был направлен обучающийся;

2) подробный анализ подзадач, составляющих задачу, в решении которой принимал участие обучающийся;

3) конкретная постановка производственной проблемы, порученной обучающемуся;

4) анализ технологической проблемы со ссылкой на имеющиеся теоретические разработки;

5) рекомендуемый метод ее решения (выбор метода) и его обоснование;

6) описание практической реализации предложенного метода;

7) описание достигнутых результатов;

Заключения, содержащего:

1) сравнение достигнутых результатов с запланированными,

2) анализ причин, обусловивших расхождение запланированного и фактического результатов,

3) возможные направления коррекции предложенного метода решения технологической задачи.

3. Оформление отчета, нумерация страниц, содержание оглавления.

3.1. Текст разделов (глав) отчета может подразделяться на параграфы и пункты.

3.2. Разделы должны быть пронумерованы арабскими цифрами в пределах всей работы. Введение, Выводы и предложения (Заключение) не нумеруются. После номера раздела (главы, параграфа) ставится точка.

3.3. Подразделы (параграфы) нумеруются арабскими цифрами в пределах своего раздела (главы). Номер подраздела состоит из номера раздела и номера подраздела, разделенных точкой. Номер подраздела завершается точкой.

Например: 1.2. (второй параграф первой главы).

3.4. Пункты нумеруются арабскими цифрами в пределах своего подраздела (параграфа). Номер пункта состоит из номера пункта и номера подраздела, разделенных точкой. Номер пункта завершается точкой.

Например: 1.2.3. (третий пункт второго параграфа первой главы).

3.5. Расстояние между заголовком и последующим текстом должно быть равно двум межстрочным интервалам.

3.6. Нумерация страниц отчета делается сквозной: первой страницей является титульный лист, второй – аннотация, третьей – содержание (оглавление). Номер страницы проставляется арабскими цифрами в правом верхнем углу либо сверху посередине. На первой и второй страницах номер не ставится.

3.7. Параметры страницы: левое поле 3 см, правое – 1.5 см, верхнее – 2.5 см, нижнее 2 см.

3.8. Текст печатается на принтере кеглем 14 через 1.5 интервала.

3.9. Если отчет содержит таблицы, располагаемые на отдельных страницах, их включают в общую нумерацию, как и список литературы (Библиографию) и Приложения (если они есть).

3.10. В Оглавлении последовательно перечисляются заголовки всех глав, параграфов и приложений, указывая номера страниц, с которых они начинаются. Оглавление должно содержать все заголовки, имеющиеся в работе.

Все Иллюстрации, схемы, чертежи именуется рисунками. Рисунки нумеруются последовательно в пределах главы арабскими цифрами. Номер рисунка состоит из номера соответствующей главы и порядкового номера рисунка, разделенных точкой.

Например: 1.2. (второй рисунок первой главы).

При ссылке на рисунок указывается его полный номер, например: (рис. 2.1), (рис. 1.5).

Рисунки должны размещаться после первой ссылки на них в тексте работы. Каждый рисунок сопровождается пояснительной надписью.

Таблицы, диаграммы, графики и др. иллюстрации размещаются по ходу изложения отчета. Каждая иллюстрация нумеруется арабскими цифрами и имеет тематическое название. Тематическое название и подрисуночный текст пишутся под графическим образом рисунка. Тематическое название таблицы дается над таблицей, а ее номер ставится выше тематического названия в верхнем правом углу, при этом индекс № не ставится, например, «Таблица 1.2».

Формулы в тексте нумеруются последовательно в пределах главы арабскими цифрами. Номер формулы состоит из номера соответствующей главы и порядкового номера формулы, разделенных точкой.

Например: 1.2. (вторая формула первой главы).

Номер проставляется в скобках справа от формулы на уровне самой формулы. Все символы, входящие в формулу, должны быть расшифрованы.

3.10. Список литературы (Библиография)

Список литературы включает все использованные источники. Источники располагаются с учетом их группировки в системе нормативного регулирования, состоящей из четырех уровней документов.

Первый уровень включает законы и иные законодательные акты.

Второй уровень включает ведомственные положения и приказы (Минфина, Минтруда, МАП и т.д.).

Третий уровень включает методологические указания (инструкции, письма, рекомендации и т.п.), разработанные в соответствии с российским законодательством.

Четвертый уровень – рабочие документы организации, формирующие ее политику в методическом, техническом и организационном аспекте.

Ссылки на источники приводятся в подстрочнике на страницах, где они цитируются, либо отсылкой на список нумерованный список литературы, составленный в алфавитном порядке. Отсылка дается номером цитируемого источника по списку, взятым в квадратные скобки.

Сведения о книгах (монографиях, учебниках, справочниках и т.д.) должны включать:

– фамилию и инициалы автора, заглавие книги, место издания, издательство и год издания;

– фамилия автора указывается в именительном падеже, если книга написана соавторами, их фамилии перечисляются через запятую так, как они напечатаны в книге;

– для трех и более авторов указывают фамилию и инициалы только первого, сопровождая их сокращением «и др.»;

– заглавие книги приводится в виде, как оно дано на титульном листе;

– наименование места издания дается полностью в именительном падеже, сокращение допускается только для Москвы (М.) и Санкт-Петербурга (СПб).

Сведения о статье из периодического издания должны включать:

- фамилию и инициалы автора,

- заглавие статьи,
- наименование издания (журнала),
- наименование серии (если имеется),
- страницы, на которых размещается статья.

Заглавие приводится в том виде, как оно дано в периодическом издании.

Сведения о другой документации должны включать:

- заглавие,
- вид документации,
- название организации, выпустившей ее,
- город,
- год выпуска.

3.11. Приложения.

Приложения оформляются как продолжение отчета на следующих его страницах. Каждое приложение начинают с новой страницы; в правом верхнем углу печатают слово «Приложение». Каждое приложение имеет свой тематический заголовок.

Если в отчете имеется несколько приложений, их нумеруют последовательно арабскими цифрами (без знака №).

Например: Приложение 1, Приложение 2 и т.д.

Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«Российская академия предпринимательства»

Кафедра: Управление персоналом

ОТЧЕТ
ПО ПРЕДИПЛОМНОЙ ПРАКТИКЕ

В _____
(название организации)

Обучающегося _____
(фамилия, имя отчество)

Направление 38.03.03 Управление персоналом _____

Направленность Управление персоналом организации _____

Руководитель практики от Академии _____
(фамилия, имя отчество)

Оценка _____

Москва, 20 ____ г.

**Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«Российская академия предпринимательства»**

**ДНЕВНИК
и программа практики студента**

**Москва
20__**

Обсуждено и одобрено на заседании Ученого совета
от 31.08.2017 № 4

Отзыв куратора практики о работе студента:

Куратор практики

МП

Должность, ФИО

Отзыв руководителя практики от кафедры

Зачет по практике принят
с оценкой

Преподаватель-руководитель
практики

Должность, ФИО

Члены комиссии:

Должность, ФИО

Должность, ФИО

« ___ » _____ 20__ г

Должность, ФИО

Отчет по практике составляется в соответствии с требованиями Программ практики по направлению подготовки/специальности. Защита практики проводится в форме зачета в установленный день. Основанием для допуска к защите является правильно оформленный дневник и отчет по практике. В результате защиты студент получает зачет с оценкой. Студенты, не прошедшие практику или получившие за неё неудовлетворительную оценку, отчисляются из Академии

Индивидуальное задание по направлению подготовки/специальности:

Преподаватель-руководитель практики

Индивидуальное задание по научно-исследовательской работе:

Преподаватель-руководитель практики

Основные требования по заполнению дневника

1. Заполнить информационную часть (стр. 3).
2. С преподавателем – руководителем практики составить план (стр.4), подписать его у руководителя и куратора.
3. Получить в отделе кадров учреждения-базы практики отметку о прибытии на место практики.
4. Регулярно вести записи о реально выполненной работе в ходе практики.
5. Один раз в неделю, во время консультаций, представлять дневник на просмотр преподавателю-руководителю практики.
6. По окончании практики получить отзывы руководителя практикой от кафедры и куратора от учреждения-базы практики.
7. По окончании практики получить в отделе кадров учреждения-базы практики отметку о выбытии с места практики).

Д Н Е В Н И К

Студент _____

_____ формы обучения _____ курса
направления подготовки/ специальности _____

_____ направляется на _____

практику в _____
(наименование учреждения-базы практики, адрес)

с «____» _____ 20__ г. по «____» _____ 20__ г.

Преподаватель-руководитель практики _____
(степень, звание, ФИО)

Заведующий кафедрой _____
(степень, звание, ФИО)

МП

Прибыл в _____

«____» _____ 20__ г.

МП

(должность, ФИО)

Выбыл из _____

«____» _____ 20__ г.

МП

(должность, ФИО)

