

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**
(БГТУ им. В.Г. Шухова).

СОГЛАСОВАНО
Директор института
магистратуры


И.В. Ярмоленко
« 31 » марта 2021 г.


УТВЕРЖДАЮ
Директор института экономики и
менеджмента


Ю.А. Дорошенко
« 31 » марта 2021 г.


РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Производственная преддипломная практика

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль):

Управление персоналом организации

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Заочная

Институт экономики и менеджмента

Кафедра социологии и управления

Белгород 2021

Рабочая программа практики составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958;
- учебного плана, утвержденного ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2021 году.

Составитель: канд.соц.наук, доц.

И.В. Голикова

Рабочая программа практики обсуждена на заседании кафедры социологии и управления

« 26 » марта 2021 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.

В.Ш. Гузаиров

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой социологии и управления

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.

В.Ш. Гузаиров

« 26 » марта 2021 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 30 » марта 2021 г., протокол № 4

Председатель канд.экон.наук, доц.

Л.И. Журавлева

1. Вид практики преддипломная

2. Тип практики производственная

3. Формы проведения практики дискретно

4. Планируемые результаты обучения при прохождении практики

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания результата обучения при прохождении практики
Универсальные	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1. осуществляет критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывает стратегию действий	В результате освоения дисциплины обучающийся должен Знать: методы критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, направления разработки стратегии действий Уметь: осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий Владеть: методами критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, разработки стратегии действий
	УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1. управляет проектом на всех этапах его жизненного цикла	В результате освоения дисциплины обучающийся должен Знать: основные принципы управления проектом на всех этапах его жизненного цикла Уметь: управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла Владеть: навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла
	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. организовывает и руководит работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	В результате освоения дисциплины обучающийся должен Знать: основные направления организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели Уметь: организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную

		стратегию для достижения поставленной цели Владеть: навыком организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1. применяет современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия	В результате освоения дисциплины обучающийся должен Знать: современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия Уметь: применять современные коммуникативные технологии при организации академического и профессионального взаимодействия Владеть: навыком применения современных коммуникативных технологий при организации академического и профессионального взаимодействия
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1. учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	В результате освоения дисциплины обучающийся должен Знать: основы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия Уметь: анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия Владеть: навыком анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. определяет и реализовывает приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	В результате освоения дисциплины обучающийся должен Знать: приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки Уметь: определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки Владеть: навыком определения и реализации приоритетов

			собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки
Общепрофессиональные	ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1. применяет при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщает и критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	В результате освоения дисциплины обучающийся должен Знать: основные направления применения при решении профессиональных задач знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях Уметь: применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях Владеть: навыком применения при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
	ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы	ОПК-2.1. применяет комплексный подход к сбору данных,	В результате освоения дисциплины обучающийся должен Знать: комплексный подход к сбору данных, продвинутые

	их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач Уметь: применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач Владеть: навыком применения комплексного подхода к сбору данных, продвинутых методов их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач
	ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1. разрабатывает и обеспечивает реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивает их эффективность	В результате освоения дисциплины обучающийся должен Знать: направления разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и методы оценки их эффективности Уметь: разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их эффективность Владеть: навыком разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их эффективности
	ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1. проектирует организационные изменения, руководит проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	В результате освоения дисциплины обучающийся должен Знать: основы проектирования организационных изменений, руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации Уметь: проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации Владеть: навыком проектирования организационных изменений, руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
	ОПК-5. Способен	ОПК-5.1.	В результате освоения

	использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	использует современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	дисциплины обучающийся должен Знать: современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач Уметь: использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач Владеть: навыком использования современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач
Профессиональные	ПК-1. Способен разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий	ПК-1.1. внедряет системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий	В результате освоения дисциплины обучающийся должен Знать: системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий Уметь: внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий Владеть: навыком внедрения системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий
	ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом	ПК-2.1. разрабатывает и реализовывает системы стратегического управления персоналом организации, осуществляет администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом	В результате освоения дисциплины обучающийся должен Знать: направления разработки и реализации системы стратегического управления персоналом организации, осуществления администрирования процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом Уметь: разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов

			и документооборота по стратегическому управлению персоналом Владеть: навыком разработки и реализации системы стратегического управления персоналом организации, осуществления администрирования процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом
--	--	--	---

5. Место практики в структуре образовательной программы

- 1. Компетенция УК-1.** Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами, практиками.

Стадия	Наименования дисциплины
1.	Корпоративная социальная ответственность
2.	Стратегическое управления персоналом организации
3.	Конфликтология
4.	Управление социально-психологическим климатом коллектива
5.	Научно-исследовательская работа
6.	Профессиональная практика
7.	Государственная итоговая аттестация

- 2. Компетенция УК-2.** Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами, практиками.

Стадия	Наименования дисциплины
1.	Технологии управления персоналом и проектный менеджмент
2.	Государственная итоговая аттестация

- 3. Компетенция УК-3.** Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами, практиками.

Стадия	Наименования дисциплины
1.	Современные технологии лидерства и управления командой
2.	Технологии управления конфликтами и стрессами
3.	Государственная итоговая аттестация

- 4. Компетенция УК-4.** Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами, практиками.

Стадия	Наименования дисциплины
1.	Иностранный язык в профессиональной и научной деятельности
2.	Информационные системы и технологии в управлении персоналом
3.	Государственная итоговая аттестация

- 5. Компетенция УК-5.** Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами, практиками.

Стадия	Наименования дисциплины
1.	Иностранный язык в профессиональной и научной деятельности
2.	Теория и практика кадровой политики организации
3.	Управление корпоративной культурой
4.	Государственная итоговая аттестация

- 6. Компетенция УК-6.** Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами, практиками.

Стадия	Наименования дисциплины
1.	Развитие персонала и карьерный менеджмент
2.	Государственная итоговая аттестация

- 7. Компетенция ОПК-1.** Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами, практиками.

Стадия	Наименования дисциплины
1.	Корпоративная социальная ответственность
2.	Современные технологии лидерства и управления командой
3.	Современная трудовое законодательство и кадровая безопасность
4.	Технологии рекрутмента
5.	Методология научных исследований в управлении персоналом
6.	Научно-исследовательская работа
7.	Профессиональная практика
8.	Государственная итоговая аттестация

- 8. Компетенция ОПК-2.** Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами, практиками.

Стадия	Наименования дисциплины
1.	Информационные системы и технологии в управлении персоналом
2.	Методология научных исследований в управлении персоналом
3.	Профессиональная практика
4.	Государственная итоговая аттестация

- 9. Компетенция ОПК-3.** Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами, практиками.

Стадия	Наименования дисциплины
--------	-------------------------

1.	Стратегическое управления персоналом организации
2.	Теория и практика кадровой политики организации
3.	Современная трудовое законодательство и кадровая безопасность
4.	Технологии рекрутмента
5.	Управление персоналом: экономические аспекты и оценка эффективности
6.	Профессиональная практика
7.	Государственная итоговая аттестация

10. Компетенция ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами, практиками.

Стадия	Наименования дисциплины
1.	Технологии управления персоналом и проектный менеджмент
2.	Профессиональная практика
3.	Государственная итоговая аттестация

11. Компетенция ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами, практиками.

Стадия	Наименования дисциплины
1.	Информационные системы и технологии в управлении персоналом
2.	Профессиональная практика
3.	Государственная итоговая аттестация

12. Компетенция ПК-1. Способен разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами, практиками.

Стадия	Наименования дисциплины
1.	Технологии управления персоналом и проектный менеджмент
2.	Теория и практика кадровой политики организации
3.	Современная трудовое законодательство и кадровая безопасность
4.	Технологии рекрутмента
5.	Управление персоналом: экономические аспекты и оценка эффективности
6.	Технологии управления конфликтами и стрессами
7.	Управление корпоративной культурой
8.	Развитие персонала и карьерный менеджмент
9.	Оценка персонала: теоретико-методологические и методические основы
10.	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
11.	Кадровый консалтинг и аудит
12.	Профессиональная практика
13.	Государственная итоговая аттестация

13. Компетенция ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами, практиками.

Стадия	Наименования дисциплины
--------	-------------------------

1.	Стратегическое управления персоналом организации
2.	Технологии управления персоналом и проектный менеджмент
3.	Теория и практика кадровой политики организации
4.	Технологии рекрутмента
5.	Управление персоналом: экономические аспекты и оценка эффективности
6.	Технологии управления конфликтами и стрессами
7.	Управление корпоративной культурой
8.	Развитие персонала и карьерный менеджмент
9.	Оценка персонала: теоретико-методологические и методические основы
10.	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
11.	Кадровый консалтинг и аудит
12.	Современные проблемы управления занятостью
13.	Рынок труда и занятость населения
14.	Профессиональная практика
15.	Государственная итоговая аттестация

6. Объем практики

Общая трудоемкость практики составляет 12 зачетных единиц, 432 часа. Общая продолжительность практики 8 недель.

7. Содержание практики

№ п/п	Разделы (этапы) практики	Виды работы на практике, включая самостоятельную работу студентов
1.	Подготовительный	Выбор места прохождения практики
		Организация практики (получение документации для прохождения практики (направление, договор, календарный план прохождения практики))
		Участие в установочной конференции (определение целей и задач практики, ознакомление с заданиями практики)
		Проведение инструктажа по технике безопасности
2.	Производственный	Изучение целей и задач организации, места и роли в региональной/национальной экономике, социальной и экономической значимости, основных показателей экономической деятельности организации, организационной структуры управления, функциональных взаимосвязей подразделений и служб
		Оценка эффективности кадровой службы: изучение структуры и функций отдела управления персоналом, нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом (кадровых документов, документов, регламентирующих работу системы управления персоналом); кадровых процессов в организации

		Организация и проведение исследования состояния подсистемы управления персоналом, предложение обоснованных мероприятий по улучшению подсистемы управления персоналом
3.	Заключительный	Подготовка и подписание отзыва руководителя практики от организации
		Подготовка дневника и отчета по практике
		Сдача отчета на кафедре
		Защита отчета по практике

8. Формы отчетности по практике

По результатам преддипломной практики студент составляет индивидуальный письменный отчет и заполняет дневник практики.

Отчетная документация должна быть структурирована следующим образом:

1. Календарно-тематический план прохождения преддипломной практики (Приложение 1).

2. Дневник практики (Приложение 2).

3. Отчет.

Отчет должен содержать конкретные сведения о работе, выполненной в период практики и отражать результаты выполнения заданий, предусмотренных программой практики.

В отчет должны входить следующие структурные элементы:

1) Титульный лист (Приложение 3).

2) Содержание отчета по практике (Приложение 4).

3) Введение.

4) Основная часть, содержащая сведения о выполненных заданиях.

5) Заключение.

6) Список источников и литературы.

7) Приложения.

4. Заверенный отзыв (характеристика) руководителя практики на студента-практиканта (Приложение 5).

Во введении указывается ФИО студента-практиканта, курс, номер группы, сроки и место прохождения преддипломной практики. Ставится цель практики, а также перечисляются задачи, соответствующие заданиям практики.

В основной части каждое задание начинается с нового листа. Задания должны иметь порядковую нумерацию в пределах всего отчета и обозначаться арабскими цифрами с точкой в конце.

В заключении студентом подводятся итоги практики, которые соотносятся с заданиями (что сделано, какие результаты получены).

Приложения должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами. Каждое приложение следует начинать с нового листа с указанием в правом верхнем углу слова «Приложение», его порядкового номера (без знака №); оно должно иметь тематический заголовок, отражающий содержание данного приложения.

Текст отчета набирается компьютерным способом – редактор MS WORD,

шрифт Times New Roman размером 14 через 1,5 интервала на одной стороне стандартной белой бумаги формата А4 (210 X 297 мм). Страницы должны иметь следующие поля: левое – 30 мм, правое – 15 мм, верхнее – 20 мм, нижнее – 20 мм. Абзацный отступ должен быть одинаковым по всему тексту и равен 12,5 мм.

Все материалы отчета подшиваются в папку.

Отчет должен быть написан научным языком, отличаться ясностью и четкостью изложения.

Иллюстрации (таблицы, схемы, рисунки, графики и другой иллюстративный материал) должны иметь название и соответствующий номер.

Рекомендуемый объем отчета составляет 20-25 страниц машинописного текста (без учета приложений).

Защита отчета по практике (дифференцированный зачет) проводится на итоговой конференции по практике в установленный кафедрой день в соответствии с календарным графиком учебного процесса.

Защита отчета по практике, как правило, состоит в коротком докладе (5-7 минут) студента и ответах на вопросы по существу отчета. Защита проводится с дифференцированной оценкой с учетом правильности ответов на вопросы и качества представленного отчета.

Основой для оценки качества компетенций, приобретенных в результате прохождения практики, является отзыв руководителя практики, дневник и отчет студента по практике.

9. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике

9.1. Реализация компетенций

1. Компетенция УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
УК-1.1. осуществляет критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывает стратегию действий	Собеседование, устный опрос

2. Компетенция УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
УК-2.1. управляет проектом на всех этапах его жизненного цикла	Собеседование, устный опрос

3. Компетенция УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
УК-3.1. организовывает и руководит работой команды, вырабатывая командную	Собеседование, устный опрос

стратегию для достижения поставленной цели	
--	--

4. Компетенция УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
УК-4.1. применяет современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия	Собеседование, устный опрос

5. Компетенция УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
УК-5.1. учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Собеседование, устный опрос

6. Компетенция УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
УК-6.1. определяет и реализовывает приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Собеседование, устный опрос

7. Компетенция ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ОПК-1.1. применяет при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщает и критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	Собеседование, устный опрос

8. Компетенция ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ОПК-2.1. применяет комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их	Собеседование, устный опрос

обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	
--	--

9. Компетенция ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ОПК-3.1. разрабатывает и обеспечивает реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивает их эффективность	Собеседование, устный опрос

10. Компетенция ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ОПК-4.1. проектирует организационные изменения, руководит проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Собеседование, устный опрос

11. Компетенция ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ОПК-5.1. использует современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	Собеседование, устный опрос

12. Компетенция ПК-1. Способен разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-1.1. внедряет системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий	Собеседование, устный опрос

13. Компетенция ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-2.1. разрабатывает и реализовывает системы стратегического управления персоналом организации, осуществляет администрирование процессов и	Собеседование, устный опрос

9.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

Перечень контрольных вопросов (типовых заданий) для дифференцированного зачета

Преддипломная практика предполагает приобретение магистрантами практических профессиональных навыков в области организационно-управленческой, аналитической и научно-исследовательской деятельности.

Преддипломная практика делится на 4 этапа: подготовительный, ознакомительный, содержательный и заключительный. Каждый из этапов предусматривает выполнение магистрантами несколько видов учебной работы (включая СРС) и определённые формы текущего контроля.

Заключительный этап практики предусматривает проверку дневника по практике, отзыва о прохождении практики, итогового отчёта по практике и проведение публичной защиты студентами отчётов по практике.

Руководство преддипломной практикой осуществляют научный руководитель. В этот период студенты выполняют свои обязанности, определённые программой практики и требованиями предприятия.

Основной формой проведения практики являются консультации представителей предприятия и преподавателей университета, работа в библиотеке, самостоятельная работа. Основными методами изучения являются личное наблюдение, экспертные оценки по опросам специалистов, выполнение общего и индивидуального заданий.

План преддипломной практики представлен в таблице.

• **Таблица**

План преддипломной практики

№п/п	Содержание работ	Сроки
1	Продолжительность	4 недели
2	Распределение времени практики	
	Документальное (структура) и визуальное (в пределах необходимого) ознакомление с организацией, правилами внутреннего трудового распорядка, прохождение инструктажа по технике безопасности	
	Выполнение целей и задач практики	
5	Подготовка отчётной документации о прохождении практики	
6	Сдача отчета на кафедру	Последующие три дня по окончании сроков практики

Промежуточная аттестация по преддипломной практике проходит в форме защиты отчета (зачет с оценкой).

Для успешного выполнения программы практики студент должен посетить организационное собрание перед началом практики, выполнять все указания

руководителей практики от предприятия и университета, соблюдать правила техники безопасности и внутреннего распорядка предприятия и вуза, не допускать фактов нарушения трудовой дисциплины. Работа по составлению отчета должна вестись ритмично в соответствии с установленными для этого сроками.

Типовое задание основного этапа практики

В ходе прохождения практики магистрант должен ознакомиться с базой практики, изучить систему управления персоналом и ее особенности в зависимости от масштабов и организационно-правовой формы предприятия, а также собрать материалы и документы, необходимые для подготовки отчета по практике и аналитической части выпускной квалификационной работы.

Программа практики включает в себя обязательное выполнение ряда заданий:

1. Описать структуру организации (организационно-правовая форма организации, миссия, цели, задачи организации, масштаб деятельности организации, стратегия и тактика управления организацией).

2. Описать условия и нормы труда сотрудников организации.

3. Описать виды работ, выполненные студентом-практикантом во время прохождения преддипломной практики.

4. Описать информационно-аналитическое обеспечение системы управления персоналом организации (документооборот организации и его характеристика, организация делопроизводства, характеристика общей схемы информационных потоков в организации, средства передачи и преобразования информации, оценка и использование информации).

5. Описать виды документации, оформленные (самостоятельно и под руководством руководителя подразделения) студентом-практикантом во время прохождения преддипломной практики.

6. Исходя из типа организационной структуры, определить, каким образом осуществляется управление персоналом в данной организации.

7. Изобразить схематично организационную структуру управления организацией.

8. Проанализировать профессиональный состав, квалификационный и образовательный уровень сотрудников организации.

9. Проанализировать кадровые технологии организации (процесс подбора, отбора, аттестации, повышения квалификации и обучения персоналом, работа с кадровым резервом, профориентация, адаптация персонала, высвобождение персонала).

10. Проанализировать основные компоненты и тип организационной культуры данной организации (ценности, нормы, внешний вид персонала, трудовая этика и мораль, социально-психологический климат в коллективе).

11. Выполнить задание, данное каждым руководителем ВКР – руководителем практики от кафедры выпускнику, в соответствии с ее тематикой (например, провести опрос персонала и сделать выводы по интересующему вопросу, касающегося достижения цели ВКР).

Руководитель практики от кафедры, учитывая особенности организации – базы практики и тему ВКР, может внести уточнения в содержание заданий.

В частности, в зависимости от направления тематики выпускной квалификационной работы магистрант должен проанализировать:

- структуру предприятия, основные функции производственных, экономических и управленческих подразделений;
- процесс формирования и реализации кадровой политики организации;
- состав подразделений по управлению персоналом, их функции, права, ответственность, разделение полномочий, взаимосвязь с другими подразделениями организации;
- основные методы управления персоналом, используемые на разных уровнях управления персоналом (руководителями и кадровыми службами);
- существующую систему найма, отбора и приема на работу новых сотрудников, использование различных источников привлечения персонала, взаимосвязь с внешними организациями (службами занятости, кадровыми, рекрутинговыми агентствами);
- методы и программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, используемые в организации;
- программы подготовки кадрового резерва и работы с ним;
- планы служебного роста работников организации;
- процесс управления деловой карьерой сотрудников;
- методы и процедуры деловой оценки и аттестации персонала, систему поощрений и взысканий;
- организацию адаптации кадров;
- организацию подбора и расстановки кадров;
- управление мотивацией и поведением работников в процессе трудовой деятельности;
- управление социально-психологическим климатом и неформальными отношениями в коллективе;
- способы профилактики и устранения конфликтов в коллективе организации;
- организацию труда руководителей, использования ими рабочего времени;
- методы нормирования труда основных и вспомогательных рабочих;
- инновационные методы и практики работы с персоналом;
- взаимодействие организации с государственными и муниципальными службами занятости, кадровыми агентствами для обеспечения покрытия потребности в персонале и занятости работников и т.п.

Результатом прохождения преддипломной практики должны стать материалы внутренней статистики, оперативные данные, сделать необходимые выписки из служебной и кадровой документации предприятия, информационные и документационные, нормативно-методические и информационно-аналитические материалы по теме ВКР.

Рекомендуется ознакомление с литературой, в которой освещается не только отечественный, но и зарубежный опыт кадровой деятельности аналогичных фирм, организаций и предприятий.

Необходимо изучить инструкции, методические указания, нормативные документы, постановления, действующие в настоящее время в организации и регламентирующие работу по управлению персоналом фирм и

предприятий.

На заключительном этапе преддипломной практики магистрант должен обобщить материал, собранный в период прохождения практики, определить его достаточность для разработки ВКР, оформить отчет по практике.

9.3. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме дифференцированного зачета, используется следующая шкала оценивания: 2 – неудовлетворительно, 3 – удовлетворительно, 4 – хорошо, 5 – отлично.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по практике	Критерий оценивания
Знания	Знать: методы критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, направления разработки стратегии действий
	Знать: основные принципы управления проектом на всех этапах его жизненного цикла
	Знать: основные направления организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели
	Знать: современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия
	Знать: основы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия
	Знать: приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
	Знать: основные направления применения при решении профессиональных задач знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
	Знать: комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач
	Знать: направления разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и методы оценки их эффективности
	Знать: основы проектирования организационных изменений, руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
	Знать: современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач
	Знать: системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий
	Знать: направления разработки и реализации системы стратегического управления персоналом организации, осуществления администрирования процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом
	Объем освоенного материала
Полнота ответов на вопросы	
Четкость изложения и интерпретации знаний	
Умения	Уметь: осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на

	основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
	Уметь: управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла
	Уметь: организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
	Уметь: применять современные коммуникативные технологии при организации академического и профессионального взаимодействия
	Уметь: анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
	Уметь: определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
	Уметь: применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
	Уметь: применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач
	Уметь: разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их эффективность
	Уметь: проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
	Уметь: использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач
	Уметь: внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий
	Уметь: разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом
	Объем освоенного материала
	Полнота ответов на вопросы
	Четкость изложения и интерпретации знаний
Навыки	Владеть: методами критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, разработки стратегии действий
	Владеть: навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла
	Владеть: навыком организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели
	Владеть: навыком применения современных коммуникативных технологий при организации академического и профессионального взаимодействия
	Владеть: навыком анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия
	Владеть: навыком определения и реализации приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки
	Владеть: навыком применения при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
	Владеть: навыком применения комплексного подхода к сбору данных,

	продвинутых методов их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач
	В результате освоения дисциплины обучающийся должен Владеть: навыком разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их эффективности
	Владеть: навыком проектирования организационных изменений, руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
	Владеть: навыком использования современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач
	Владеть: навыком внедрения системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий
	Владеть: навыком разработки и реализации системы стратегического управления персоналом организации, осуществления администрирования процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом
	Объем освоенного материала
	Полнота ответов на вопросы
Четкость изложения и интерпретации знаний	

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учётом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания.

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
Знать: методы критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, направления разработки стратегии действий	Не знает основных методов критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, направления разработки стратегии действий	Частично знает основные методы критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, направления разработки стратегии действий	Достаточно хорошо знает основные методы критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, направления разработки стратегии действий	Знает основные методы критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, направления разработки стратегии действий
Знать: основные принципы управления проектом на всех этапах его жизненного цикла	Не знает основных принципов управления проектом на всех этапах его жизненного цикла	Частично знает основные принципы управления проектом на всех этапах его жизненного цикла	Достаточно хорошо знает основные принципы управления проектом на всех этапах его жизненного цикла	Знает основные принципы управления проектом на всех этапах его жизненного цикла в полной мере
Знать: основные направления организации и руководства	Не знает основных направлений организации и руководства работой	Частично знает направления организации и руководства	Достаточно хорошо знает направления организации и	Знает основные направления организации и руководства

работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели
Знать: современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия	Не знает основных современных коммуникативных технологий для академического и профессионального взаимодействия	Частично знает современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия	Достаточно хорошо знает современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия	Знает основные современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия
Знать: основы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	Не знает основы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	Частично знает основы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	Достаточно хорошо знаком с основами анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	Знает основы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия
Знать: приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Не знает основных приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки	Частично знает приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Достаточно хорошо знаком с приоритетами собственной деятельности и способами ее совершенствования на основе самооценки	Знает основные приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
Знать: основные направления применения при решении профессиональных задач знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в	Не знает основных направлений применения при решении профессиональных задач знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в	Частично знает направления применения при решении профессиональных задач знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в	Достаточно хорошо знает направления применения при решении профессиональных задач знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в	Знает основные направления применения при решении профессиональных задач знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в

управлению персоналом и в смежных областях	смежных областях	управлению персоналом и в смежных областях	исследований по управлению персоналом и в смежных областях	смежных областях
Знать: комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	Не знает основ комплексного подхода к сбору данных, продвинутых методов их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	Частично знает комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	Достаточно хорошо знаком с комплексным подходом к сбору данных, продвинутыми методами их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	В полной мере знаком с комплексным подходом к сбору данных, продвинутыми методами их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач
Знать: направления разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и методы их эффективности	Не знает основных направлений разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и методов оценки их эффективности	Не в полной мере знаком с направлениями разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и методами их эффективности	Достаточно хорошо знает направления разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и методы оценки их эффективности	В полной мере знаком с направлениями разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и методами оценки их эффективности
Знать: основы проектирования организационных изменений, руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Не знает основ проектирования организационных изменений, руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Не в полной мере знаком с основами проектирования организационных изменений, руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Достаточно хорошо знаком с основами проектирования организационных изменений, руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	В полной мере знаком с основами проектирования организационных изменений, руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
Знать: современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	Не знает основных современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач	Не в полной мере знаком с современными информационными технологиями и программными средствами при решении профессиональных задач	Достаточно хорошо знаком с современными информационными технологиями и программными средствами при решении профессиональных задач	В полной мере знаком с современными информационными технологиями и программными средствами при решении профессиональных задач
Знать: системы операционного	Не знает основ системы	Не в полной мере знаком с	Достаточно хорошо знает	В полной мере знаком с системой

управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий	операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий	системой операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий	систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий	операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий
Знать: направления разработки и реализации системы стратегического управления персоналом организации, осуществления администрирования процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом	Не знает основных направлений разработки и реализации системы стратегического управления персоналом организации, осуществления администрирования процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом	Не в полной мере знаком с направлениями разработки и реализации системы стратегического управления персоналом организации, осуществления администрирования процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом	Достаточно хорошо знает направления разработки и реализации системы стратегического управления персоналом организации, осуществления администрирования процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом	В полной мере знаком с направлениями разработки и реализации системы стратегического управления персоналом организации, осуществления администрирования процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Знает только основной материал дисциплины, не усвоил его деталей	Знает материал дисциплины в достаточном объеме	Обладает твердым и полным знанием материала дисциплины, владеет дополнительными знаниями
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает неполные ответы на все вопросы	Дает ответы на вопросы, но не все - полные	Дает полные, развернутые ответы на поставленные вопросы
Четкость изложения и интерпретации знаний	Излагает знания без логической последовательности	Излагает знания с нарушениями в логической последовательности	Излагает знания без нарушений в логической последовательности	Излагает знания в логической последовательности, самостоятельно их интерпретируя и анализируя

Оценка сформированности компетенций по показателю Умения.

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
Уметь: осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода,	Не знает основных методов критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, направления разработки стратегии действий	Частично знает основные методы критического анализа проблемных ситуаций на основе системного	Достаточно хорошо знает основные методы критического анализа проблемных ситуаций на основе	Знает основные методы критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, направления

вырабатывать стратегию действий		подхода, направления разработки стратегии действий	системного подхода, направления разработки стратегии действий	разработки стратегии действий
Уметь: управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Не знает основных принципов управления проектом на всех этапах его жизненного цикла	Частично знает основные принципы управления проектом на всех этапах его жизненного цикла	Достаточно хорошо знает основные принципы управления проектом на всех этапах его жизненного цикла	Знает основные принципы управления проектом на всех этапах его жизненного цикла в полной мере
Уметь: организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Не знает основных направлений организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Частично знает направления организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Достаточно хорошо знает направления организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Знает основные направления организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели
Уметь: применять современные коммуникативные технологии при организации академического и профессионального взаимодействия Уметь: анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Не знает основных современных коммуникативных технологий для академического и профессионального взаимодействия	Частично знает современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия	Достаточно хорошо знает современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия	Знает основные современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия
Уметь: определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Не знает основ анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	Частично знает основы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	Достаточно хорошо знаком с основами анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	Знает основы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия
Уметь: применять при решении профессиональных задач знания	Не знает основных приоритетов собственной деятельности и способов ее	Частично знает приоритеты собственной деятельности и способы ее	Достаточно хорошо знаком с приоритетами собственной	Знает основные приоритеты собственной деятельности и способы ее

<p>(на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>совершенствования на основе самооценки</p>	<p>совершенствован ия на основе самооценки</p>	<p>деятельности и способами ее совершенствован ия на основе самооценки</p>	<p>совершенствования на основе самооценки</p>
<p>Уметь: применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательски х задач</p>	<p>Не знает основныхнаправлен ий применения при решении профессиональных задач знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>Частично знаетнаправления применения при решении профессиональны х задач знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>Достаточно хорошо знаетнаправления применения при решении профессиональны х задач знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>Знает основныенаправлен ия применения при решении профессиональных задач знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>
<p>Уметь: разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в</p>	<p>Не знает основ комплексного подхода к сбору данных, продвинутых методов их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских</p>	<p>Частично знает комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и</p>	<p>Достаточно хорошо знаком с комплексным подходом к сбору данных, продвинутыми методами их обработки и анализа при решении</p>	<p>В полной мере знаком с комплексным подходом к сбору данных, продвинутыми методами их обработки и анализа при решении управленческих и</p>

динамичной среде и оценивать их эффективность	задач	исследовательских задач	управленческих и исследовательских задач	исследовательских задач
Уметь: проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Не знает основных направлений разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и методов оценки их эффективности	Не в полной мере знаком с направлениями разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и методами оценки их эффективности	Достаточно хорошо знает направления разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и методы оценки их эффективности	В полной мере знаком с направлениями разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и методами оценки их эффективности
Уметь: использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	Не знает основ проектирования организационных изменений, руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Не в полной мере знаком с основами проектирования организационных изменений, руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Достаточно хорошо знаком с основами проектирования организационных изменений, руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	В полной мере знаком с основами проектирования организационных изменений, руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
Уметь: внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий	Не знает основных современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач	Не в полной мере знаком с современными информационными технологиями и программными средствами при решении профессиональных задач	Достаточно хорошо знаком с современными информационными технологиями и программными средствами при решении профессиональных задач	В полной мере знаком с современными информационными технологиями и программными средствами при решении профессиональных задач
Уметь: разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборот по стратегическому управлению	Не знает основ системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий	Не в полной мере знаком с системой операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий	Достаточно хорошо знает систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий	В полной мере знаком с системой операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий

персоналом				
	Не знает основных направлений разработки и реализации системы стратегического управления персоналом организации, осуществления администрирования процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом	Не в полной мере знаком с направлениями разработки и реализации системы стратегического управления персоналом организации, осуществления администрирования процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом	Достаточно хорошо знает направления разработки и реализации системы стратегического управления персоналом организации, осуществления администрирования процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом	В полной мере знаком с направлениями разработки и реализации системы стратегического управления персоналом организации, осуществления администрирования процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Знает только основной материал дисциплины, не усвоил его деталей	Знает материал дисциплины в достаточном объеме	Обладает твердым и полным знанием материала дисциплины, владеет дополнительными знаниями
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает неполные ответы на все вопросы	Дает ответы на вопросы, но не все - полные	Дает полные, развернутые ответы на поставленные вопросы
Четкость изложения и интерпретации знаний	Излагает знания без логической последовательности	Излагает знания с нарушениями в логической последовательности	Излагает знания без нарушений в логической последовательности	Излагает знания в логической последовательности, самостоятельно их интерпретируя и анализируя

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
Владеть: методами критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, разработки стратегии действий	Не знает основных методов критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, направления разработки стратегии действий	Частично знает основные методы критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, направления разработки стратегии действий	Достаточно хорошо знает основные методы критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, направления разработки стратегии действий	Знает основные методы критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, направления разработки стратегии действий
Владеть: навыками управления проектом на всех	Не знает основных принципов управления проектом на всех	Частично знает основные принципы управления	Достаточно хорошо знает основные	Знает основные принципы управления проектом на всех

этапах его жизненного цикла	этапах его жизненного цикла	проектом на всех этапах его жизненного цикла	принципы управления проектом на всех этапах его жизненного цикла	этапах его жизненного цикла в полной мере
Владеть: навыком организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Не знает основных направлений организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Частично знает направления организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Достаточно хорошо знает направления организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Знает основные направления организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели
Владеть: навыком применения современных коммуникативных технологий при организации академического и профессионального взаимодействия	Не знает основных современных коммуникативных технологий для академического и профессионального взаимодействия	Частично знает современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия	Достаточно хорошо знает современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия	Знает основные современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия
Владеть: навыком анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	Не знает основы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	Частично знает основы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	Достаточно хорошо знаком с основами анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	Знает основы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия
Владеть: навыком определения и реализации приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки	Не знает основных приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки	Частично знает приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Достаточно хорошо знаком с приоритетами собственной деятельности и способами ее совершенствования на основе самооценки	Знает основные приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
Владеть: навыком применения при решении профессиональных задач знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой,	Не знает основных направлений применения при решении профессиональных задач знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной,	Частично знает направления применения при решении профессиональных задач знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной,	Достаточно хорошо знает направления применения при решении профессиональных задач знаний (на продвинутом уровне) экономической,	Знает основные направления применения при решении профессиональных задач знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной,

социологической, психологической теорий и права, обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
Владеть: навыком применения комплексного подхода к сбору данных, продвинутых методов их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	Не знает основ комплексного подхода к сбору данных, продвинутых методов их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	Частично знает комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	Достаточно хорошо знаком с комплексным подходом к сбору данных, продвинутыми методами их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	В полной мере знаком с комплексным подходом к сбору данных, продвинутыми методами их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач
В результате освоения дисциплины обучающийся должен Владеть: навыком разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их эффективности	Не знает основных направлений разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и методов оценки их эффективности	Не в полной мере знаком с направлениями разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и методами оценки их эффективности	Достаточно хорошо знает направления разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и методы оценки их эффективности	В полной мере знаком с направлениями разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и методами оценки их эффективности
Владеть: навыком проектирования организационных изменений, руководства проектной и процессной деятельностью	Не знает основ проектирования организационных изменений, руководства проектной и процессной деятельностью	Не в полной мере знаком с основами проектирования организационных изменений, руководства проектной и процессной деятельностью	Достаточно хорошо знаком с основами проектирования организационных изменений, руководства проектной и процессной деятельностью	В полной мере знаком с основами проектирования организационных изменений, руководства проектной и процессной деятельностью

деятельностью и подразделением организации	подразделением организации	процессной деятельностью и подразделением организации	процессной деятельностью и подразделением организации	деятельностью и подразделением организации
Владеть: навыком использования современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач	Не знает основных современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач	Не в полной мере знаком с современными информационными технологиями и программными средствами при решении профессиональных задач	Достаточно хорошо знаком с современными информационными технологиями и программными средствами при решении профессиональных задач	В полной мере знаком с современными информационными технологиями и программными средствами при решении профессиональных задач
Владеть: навыком внедрения системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий	Не знает основ системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий	Не в полной мере знаком с системой операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий	Достаточно хорошо знает систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий	В полной мере знаком с системой операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий
Владеть: навыком разработки и реализации системы стратегического управления персоналом организации, осуществления администрирования процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом	Не знает основных направлений разработки и реализации системы стратегического управления персоналом организации, осуществления администрирования процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом	Не в полной мере знаком с направлениями разработки и реализации системы стратегического управления персоналом организации, осуществления администрирования процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом	Достаточно хорошо знает направления разработки и реализации системы стратегического управления персоналом организации, осуществления администрирования процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом	В полной мере знаком с направлениями разработки и реализации системы стратегического управления персоналом организации, осуществления администрирования процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Знает только основной материал дисциплины, не усвоил его деталей	Знает материал дисциплины в достаточном объеме	Обладает твердым и полным знанием материала дисциплины, владеет дополнительными знаниями
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает неполные ответы на все вопросы	Дает ответы на вопросы, но не все - полные	Дает полные, развернутые ответы на поставленные вопросы
Четкость изложения и	Излагает знания без логической	Излагает знания с нарушениями в	Излагает знания без нарушений в	Излагает знания в логической

интерпретации знаний	последовательности	логической последовательности	логической последовательности	последовательности, самостоятельно их интерпретируя и анализируя
----------------------	--------------------	-------------------------------	-------------------------------	--

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

а) перечень основной литературы

1. Организация и проведение практик [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / — Электрон. текстовые данные. — Екатеринбург: Уральский федеральный университет, 2014. — 92 с. — 978-5-7996-1091-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/69651.html>

2. Методические указания к прохождению преддипломной практики для студентов всех форм обучения специальности 080505 – Управление персоналом [Электронный ресурс] / БГТУ им. В. Г. Шухова, каф. социологии и упр.; сост. Ж. Ю. Данкова. - Электрон. текстовые дан. - Белгород: Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2014.

3. Скворцова Л.М. Методология научных исследований [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л.М. Скворцова. — Электрон. текстовые данные. — М.: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2014. — 79 с. — 978-5-7264-0938-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/27036.html>

б) Перечень дополнительной литературы

1. Кужева С.Н. Методы исследования в менеджменте [Электронный ресурс]: учебное пособие / С.Н. Кужева. — Электрон. текстовые данные. — Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2014. — 188 с. — 978-5-7779-1760-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/59621.html>

2. Кукушкина, В. В. Организация научно-исследовательской работы студентов (магистров) : учеб. пособие по направлению "Менеджмент" / В. В. Кукушкина. - Москва: ИНФРА-М, 2015. - 263 с.

3. Берестова, Л.И. Основы технологии социального прогнозирования и проектирования [Электронный ресурс]: учебное пособие / М.: Юриспруденция, Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. – 2015. - <http://www.iprbookshop.ru/48784>.

4. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / Е. Б. Моргунов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2015. - 581 с.

в) Перечень интернет ресурсов

1. Электронно-библиотечная система IPRbook [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: <http://iprbookshop.ru>

2. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: <http://e.lanbook.com>.

3. Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: <http://www.diss.rsl.ru>.

4. Научно-электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: <http://elibrary.ru>.

5. Электронная библиотека IQlib. [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: www.iqlib.ru/.

10.2. Материально-техническая база

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитории: УК1 1, УК1 2, ГУК 320, ГУК 319)	Лекционные занятия – поточная аудитория, оснащённая меловой доской и специализированной мебелью. Практические (семинарские) занятия – специализированные аудитории, оснащённые меловой доской, специализированной мебелью, комплектом презентационного оборудования: ноутбук Lenovo G50-30 (Intel Celeron N240); мультимедийный проектор Acer XD1280D; переносной экран, с предустановленным лицензионным программным обеспечением: Microsoft Office 2013 (№31401445414), Microsoft Windows 7 (№63-14к), Kaspersky Endpoint Security 10 (№17E0170707130320867250).
2.	учебная аудитория для самостоятельной работы (аудитория ГУК 318)	Самостоятельная работа студентов обеспечивается научной, учебной, учебно-методической литературой в методическом кабинете кафедры социологии и управления ГУК №318, научно-технической библиотеке БГТУ им. В.Г. Шухова, с предоставлением рабочих мест, оборудованных персональными компьютерами, подключенными к сети Интернет и имеющих доступ к электронной информационно-образовательной среде университета. Самостоятельная работа студентов обеспечивается участием в программах Microsoft DreamSpark/Imagine (№52031/МОС 2793) и Office 365 (E04002C51M) с возможностью бесплатной загрузки лицензионного программного обеспечения
3.	читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель, компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет» и имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду

10.3. Перечень программного обеспечения

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
1.	Microsoft Windows 7	№63-14к
2.	Microsoft Office 2013	№31401445414
3.	Kaspersky Endpoint Security 10	№17E0170707130320867250
4.	Microsoft DreamSpark/Imagine	№52031/MOC 2793
5.	Office 365	E04002C51M

11. УТВЕРЖДЕНИЕ РПРОГРАММЫ ПРАКТИКИ¹

Программа практики утверждена на 20____ /20____ учебный год
без изменений / с изменениями, дополнениями²

Протокол № _____ заседания кафедры от «____» _____ 20____ г.

Заведующий кафедрой _____
подпись, ФИО

Директор института _____
подпись, ФИО

¹ Заполняется каждый учебный год на отдельных листах

² Нужно подчеркнуть