

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 04.07.2025 15:18:58

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012a1b476ffd2d064ef27919f57be730df2874d16f7c0ce576696c6

## **Аннотация к рабочей программе практики «Учебная практика (научно-исследовательская работа)»**

**Цель практики** – формирование

и закрепление у будущих магистров умений и практических навыков при решении научно-исследовательских задач в области управления персоналом.

### **Задачи практики:**

1. Формирование универсальных и общепрофессиональных компетенций, установленных ФГОС ВО и закрепленных учебным планом за учебной практикой (научно-исследовательской работой). Применительно к научно-исследовательской работе:

– формирование программ научных исследований в сфере управления персоналом;

– освоение инструментария исследований в системе управления персоналом;

– поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований в сфере управления персоналом;

– выявление и критический анализ проблемных ситуаций при решении исследовательских задач в области управления персоналом;

– представление результатов исследовательской деятельности на различных публичных мероприятиях (научные конференции и семинары), формирование умения отстаивать свои позиции в профессиональных дискуссиях;

– подготовка научных публикаций и отчетов по современным проблемам управления персоналом.

2. Освоение современных информационных технологий и профессиональных программных комплексов, применяемых в области управления персоналом.

3. Совершенствование навыков подготовки, представления и защиты информационных, аналитических и отчетных документов по результатам профессиональной деятельности и практики.

4. Развитие исполнительских и лидерских навыков обучающихся, необходимых для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

### **Индикаторы компетенций, формируемые в результате прохождения практики:**

УК-1.2 Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению

УК-1.3 Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников

УК-1.5 Использует логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области

УК-4.3 Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на различных публичных мероприятиях, включая международные, выбирая наиболее подходящий формат

УК-4.4 Аргументированно и конструктивно отстаивает свои позиции и идеи в академических и профессиональных дискуссиях на государственном языке РФ и иностранном языке

ОПК-1.1 Осуществляет сбор информации по управлению персоналом, применяя знания в области психологии, права, управления, социологии, экономики, организации труда

ОПК-1.2 Обобщает передовые практики в управлении персоналом. и результаты научных исследований в области воспроизводства трудовых ресурсов

ОПК-1.3 Использует при решении профессиональных задач полученные экономические, организационные, управленческие, социологические, психологические и правовые знания

ОПК-2.1 Использует современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений

ОПК-3.1 Разрабатывает стратегии управления персоналом, используя современные технологии

ОПК-3.2 Обеспечивает реализацию стратегии корпоративной и кадровой политики организации

ОПК-3.3 Использует социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации

ОПК-5.1 Использует информационно-коммуникационные технологии для поиска актуальной информации

### **Разделы практики.**

Выполнение исследования в рамках выбранной темы и сформулированного задания. (Исследование выполняется поэтапно следующим образом: Выбор темы и формирование программы научных исследований в сфере управления персоналом. Обоснование инструментария исследований в системе управления персоналом. Поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований в сфере управления персоналом. Выполнение обзора публикаций, в том числе в рецензируемых журналах по теме исследования. Систематизация научной и статистической информации и подготовка аналитического обзора по теме исследования для написания отчета и научной статьи. Изучение специальной литературы по выбранной тематике, в том числе достижений отечественной и зарубежной науки).

Выполнение индивидуального задания (статья/тезисы докладов).


МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета экономики  
и менеджмента-

(наименование ф-та, полностью)

 Т.Ю. Ткачева

(подпись, инициалы, фамилия)

« 22 » июня 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Учебная практика

Научно-исследовательская работа

(наименование вида и типа практики)

ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом,  
(шифр с наименованием направления подготовки (специальности))

направленность (профиль) «Управление персоналом организации»  
(наименование направленности (профиля) или специализации)

форма обучения очная  
(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2021

Рабочая программа практики составлена в соответствии с:

– федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. №958;

– учебным планом ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, одобренным Ученым советом университета (протокол № 6 «26» \_\_02\_\_ 2021г.).

Рабочая программа практики обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации» на заседании кафедры экономики, управления и аудита «22» июня 20 21 г., протокол № 20.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.

Разработчик программы  
д.э.н., проф. \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.

к.э.н., доцент \_\_\_\_\_ Полищук О.А.

/Директор научной библиотеки Кремля Макаровская В.Г.

Рабочая программа практики пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол №7 «28» 02 20 22 г., на заседании кафедры ЭУиА, от 21.06.2022, № 21.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа практики пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол №3 «30» 06 20 23 г., на заседании кафедры ЭУиА, от 21.06.2023, № 21.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа практики пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол №2 «21» 06 20 24 г., на заседании кафедры ЭУиА, от 19.06.2024, № 21.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

## **1 Цель и задачи практики. Указание вида, типа, способа и формы (форм) ее проведения**

### **1.1. Цель практики**

Целью учебной практики (научно-исследовательской работы) является формирование и закрепление у будущих магистров умений и практических навыков при решении научно-исследовательских задач в области управления персоналом.

### **1.2. Задачи практики**

1. Формирование универсальных и общепрофессиональных компетенций, установленных ФГОС ВО и закреплённых учебным планом за учебной практикой (научно-исследовательской работой). Применительно к научно-исследовательской работе:

- формирование программ научных исследований в сфере управления персоналом;
- освоение инструментария исследований в системе управления персоналом;
- поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований в сфере управления персоналом;
- выявление и критический анализ проблемных ситуаций при решении исследовательских задач в области управления персоналом;
- представление результатов исследовательской деятельности на различных публичных мероприятиях (научные конференции и семинары), формирование умения отстаивать свои позиции в профессиональных дискуссиях;
- подготовка научных публикаций и отчетов по современным проблемам управления персоналом.

2. Освоение современных информационных технологий и профессиональных программных комплексов, применяемых в области управления персоналом.

3. Совершенствование навыков подготовки, представления и защиты информационных, аналитических и отчетных документов по результатам профессиональной деятельности и практики.

4. Развитие исполнительских и лидерских навыков обучающихся, необходимых для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

### **1.3 Указание вида, типа, способа и формы (форм) проведения практики**

*Вид практики* – учебная.

*Тип практики* – научно-исследовательская работа.

*Способ проведения практики* – стационарная (в г. Курске) и выездная (за пределами г. Курска).

Практика проводится в профильных организациях, с которыми университетом заключены соответствующие договоры.

Практика проводится в организациях различных отраслей и форм собственности, в органах государственной или муниципальной власти, академических или ведомственных научно-исследовательских организациях, учреждениях системы высшего или дополнительного профессионального образования, деятельность которых связана с вопросами управления персоналом и соответствует направленности (профилю, специализации) данной образовательной программы: в ФОИВ РФ, ФОИВ субъектов РФ и муниципальных образований, на кафедре ЭУиА, обладающей необходимым кадровым и научно-техническим потенциалом, и т.п.

Обучающиеся, совмещающие обучение с трудовой деятельностью, вправе проходить практику по месту трудовой деятельности в случаях, если профессиональная деятельность, осуществляемая ими, соответствует требованиям к содержанию практики, представленному в разделе 4 настоящей программы.

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

*Форма проведения практики* – сочетание дискретного проведения практик по видам и по периодам их проведения.

## **2 Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы**

Таблица 2 – Результаты обучения по практике

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.2 Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению	<b><i>Знать:</i></b> источники информации, необходимой для решения проблемной ситуации <b><i>Уметь:</i></b> определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектировать процессы по их устранению <b><i>Владеть (или Иметь опыт)</i></b>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотношенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			<b>деятельности):</b> выявления пробелов в информации при решении актуальных проблем в области управления персоналом
		УК-1.3 Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- источники информации, требуемые для проведения исследований в области управления персоналом</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- критически оценивать надежность источников информации,</li> <li>- работать с противоречивой информацией из разных источников при проведении исследований в области управления персоналом.</li> </ul> <p><b>Владеть навыками (или Иметь опыт деятельности):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- критической оценки надежности источников информации,</li> <li>- работы с противоречивой информацией из разных источников в области управления персоналом</li> </ul>
		УК-1.5 Использует логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области	<p><b>Знать:</b> логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в области управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> использовать логико-методологический инструментарий для критической оценки современных</p>

<p>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</p>		<p>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</p>	<p>Планируемые результаты обучения по практике, соотношенные с индикаторами достижения компетенций</p>
код компетенции	наименование компетенции		
			<p>концепций философского и социального характера в области управления персоналом <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками использования логико-методологического инструментария для критической оценки современных концепций философского и социального характера в области управления персоналом</p>
УК-4	<p>Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</p>	<p>УК-4.3 Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на различных публичных мероприятиях, включая международные, выбирая наиболее подходящий формат</p>	<p><b>Знать:</b> - правила подготовки доклада на конференцию/ научно-методический семинар;  - требования к научным статьям.  <b>Уметь:</b>- самостоятельно готовить доклад по результатам исследований;  - писать тезисы докладов /научные статьи по исследуемым проблемам;  - готовить презентации и грамотно их представлять;  - выступать на конференциях;  <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b>- навыками самостоятельной подготовки доклада на конференцию/научно-методический семинар;  - написания статьи в соавторстве или самостоятельно;  - подготовки презентаций для наглядного представления результатов исследования.</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотносенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		УК-4.4 Аргументированно и конструктивно отстаивает свои позиции и идеи в академических и профессиональных дискуссиях на государственном языке РФ и иностранном языке	<p><b>Знать:</b> - правила проведения профессиональной дискуссии.</p> <p><b>Уметь:</b> - аргументировано отстаивать свою позицию в профессиональном споре / дискуссии</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b></p> <p>- навыками аргументации своей профессиональной позиции.</p>
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 Осуществляет сбор информации по управлению персоналом, применяя знания в области психологии, права, управления, социологии, экономики, организации труда	<p><b>Знать:</b> источники информации по управлению персоналом, применяя знания в области психологии, права, управления, социологии, экономики, организации труда</p> <p><b>Уметь:</b> осуществлять сбор и обработку информации в соответствии с целями и задачами исследования в области психологии, права, управления, социологии, экономики, организации труда, а также давать ей критическую оценку</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b></p> <p>навыками сбора и обработки информации в соответствии с целями и задачами исследования</p>
		ОПК-1.2 Обобщает передовые практики в управлении персоналом. и результаты научных исследований в области воспроизводства трудовых ресурсов	<p><b>Знать:</b> передовые практики в управлении персоналом. и результаты научных исследований в области воспроизводства трудовых ресурсов</p> <p><b>Уметь:</b> обобщать передовые практики в управлении персоналом и результаты научных исследований в</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотношенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			области воспроизводства трудовых ресурсов <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками обобщения и оценки передовых практик в области управления персоналом
		ОПК-1.3 Использует при решении профессиональных задач полученные экономические, организационные, управленческие, социологические, психологические и правовые знания	<b>Знать:</b> экономические, организационные, управленческие, социологические, психологические и правовые аспекты управления персоналом <b>Уметь:</b> использовать при решении профессиональных задач в области управления персоналом полученные экономические, организационные, управленческие, социологические, психологические и правовые знания <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками использования экономических, социологических, психологических знаний при проведении исследований в области управления персоналом
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 Использует современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений	<b>Знать:</b> современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа при решении исследовательских задач <b>Уметь:</b> использовать современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа при решении исследовательских задач <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками использования

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			современных подходов в процессе сбора данных, их обработки и анализа при решении 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 стратегии управления персоналом, используя современные технологии	<p><b>Знать:</b> стратегии управления персоналом, принципы корпоративной социальной ответственности, кадровую политику организации; современные технологии управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> формулировать и разрабатывать стратегию управления персоналом, используя современные технологии, опираясь на принципы корпоративной социальной ответственности</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками формулирования и разработки основ стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p>
		ОПК-3.2 Обеспечивает реализацию стратегии корпоративной и кадровой политики организации	<p><b>Знать:</b> принципы, этапы реализации стратегии кадровой политики организации</p> <p><b>Уметь:</b> использовать методы исследования человеческого капитала при реализации стратегии кадровой политики организации</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b></p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотношенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			<p>навыками использования методов исследования человеческого капитала организации при реализации кадровой политики</p>
		<p>ОПК-3.3 Использует социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации</p>	<p><b>Знать:</b> социально-экономические показатели, характеризующие эффективность управления персоналом организации</p> <p><b>Уметь:</b> использовать социально-экономические показатели, характеризующие эффективность управления персоналом организации, при решении исследовательских задач</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками использования социально-экономических показателей, характеризующих эффективность управления персоналом организации, при решении исследовательских задач</p>
ОПК-5	<p>Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач</p>	<p>ОПК-5.1 Использует информационно-коммуникационные технологии для поиска актуальной информации</p>	<p><b>Знать:</b> информационно-коммуникационные технологии для поиска актуальной информации в области управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> использовать информационно-коммуникационные технологии для поиска актуальной информации для решения исследовательских задач в области управления персоналом</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками применения современных информационно-коммуникационных тех-</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотношенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			нологий для поиска актуальной информации и решения исследовательских задач управления персоналом

### **3 Указание места практики в структуре основной профессиональной образовательной программы. Указание объема практики в зачетных единицах и ее продолжительности в неделях либо в академических или астрономических часах**

Учебная практика (научно-исследовательская работа) входит в обязательную часть блока 2 «Практика» основной профессиональной образовательной программы – программы магистратуры 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль, специализация) «Управление персоналом организации». Практика проходит на 1 курсе во 2 семестре.

Объем учебной практики, установленный учебным планом, – 3 зачетные единицы, продолжительность – 2 недели (108 часов).

### **4 Содержание практики**

Практика проводится в форме контактной работы и в иных формах, установленных университетом (работа обучающегося на рабочем месте в профильной организации; ведение обучающимся дневника практики; составление обучающимся отчета о практике; подготовка обучающимся презентации; подготовка обучающегося к защите отчета о практике и ответу на вопросы комиссии на промежуточной аттестации по практике).

Контактная работа по практике (включая контактную работу по промежуточной аттестации по практике) составляет 24 часа, работа обучающегося в иных формах – 84 часа.

Содержание практики уточняется для каждого обучающегося в зависимости от специфики конкретной профильной организации, являющейся местом ее проведения, и выдается в форме задания на практику.

Таблица 4 – Этапы и содержание практики

№ п/п	Этапы практики	Содержание практики	Трудоемкость (час)
1	Подготовительный этап	Решение организационных вопросов: 1) распределение обучающихся по местам практики; 2) знакомство с целью, задачами, программой, порядком прохождения практики; 3) получение заданий от руководителя практики от университета; 4) информация о требованиях к отчетным документам по практике; 5) первичный инструктаж по технике безопасности.	2
2	Основной этап	Работа обучающихся в профильной организации	70
2.1	Знакомство с профильной организацией	Знакомство с профильной организацией, руководителем практики от организации, рабочим местом и должностной инструкцией. Инструктаж по технике безопасности на рабочем месте. Уточнение программы практики и индивидуального задания. Знакомство с содержанием деятельности профильной организации по обеспечению процессов управления персоналом. Изучение нормативных правовых актов профильной организации по обеспечению процессов управления персоналом (стратегия и политика профильной организации, положения, приказы, инструкции, должностные обязанности и др.).	16
2.2	Практическая подготовка обучающихся (непосредственное выполнение обучающимися видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью)	Выбор темы и формирование программы научных исследований в сфере управления персоналом. Обоснование инструментария исследований в системе управления персоналом. Поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований в сфере управления персоналом. Выполнение обзора публикаций, в том числе в рецензируемых журналах по теме исследования. Систематизация научной и статистической информации и подготовка аналитического обзора по теме исследования для написания отчета и научной статьи. Изучение специальной литературы по выбранной тематике, в том числе достижений отечественной и зарубежной науки. Представление результатов руководителю практики от профильной организации.	36

2.3	Индивидуальное задание	Изложение результатов исследований в форме статьи/тезисов доклада для выступления на студенческой конференции (научном семинаре).	18
3	Заключительный этап	Оформление дневника практики.	36
		Составление отчета о практике.	
		Подготовка графических материалов для отчета.	
		Представление дневника практики и защита отчета о практике на промежуточной аттестации.	

## 5 Указание форм отчетности по практике

Формы отчетности студентов о прохождении производственной технологической практики:

- дневник практики (форма дневника практики приведена на сайте университета [https://www.swsu.ru/structura/umu/training\\_division/blanks.php](https://www.swsu.ru/structura/umu/training_division/blanks.php)),
- отчет о практике.

Структура отчета о производственной технологической практике:

- 1) Титульный лист.
- 2) Реферат (содержит количественную характеристику отчета (число страниц, рисунков, таблиц, количества использованных источников, приложений) и краткую текстовую часть).
- 3) Содержание.
- 4) Введение (отражается тема исследования, цель и задачи научно-исследовательской работы, краткое содержание программы исследований, методы исследования, круг источников информации для проведения научно-исследовательской работы).
- 5) Основная часть отчета (по разделам прохождения практики в соответствии с темой исследования, согласовывается с руководителем практики, зависит от темы исследования).

Выбор темы и формирование программы научных исследований в сфере управления персоналом.

Обоснование инструментария исследований в системе управления персоналом.

Поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований в сфере управления персоналом.

Выполнение обзора публикаций, в том числе в рецензируемых журналах по теме исследования.

Систематизация научной и статистической информации и подготовка аналитического обзора по теме исследования для написания отчета и научной статьи.

Изучение специальной литературы по выбранной тематике, в том числе достижений отечественной и зарубежной науки.

Выполнение индивидуального задания.

6) Заключение. Выводы о достижении цели и выполнении задач практики.

7) Список использованной литературы и источников.

8) Приложения (иллюстрации, таблицы, карты и т.п.).

Отчет должен быть оформлен в соответствии с:

– ГОСТ Р 7.0.12-2011 Библиографическая запись. Сокращение слов и словосочетаний на русском языке. Общие требования и правила.

– ГОСТ 2.316-2008 Единая система конструкторской документации.

Правила нанесения надписей, технических требований и таблиц на графических документах. Общие положения;

– ГОСТ 7.32-2001 Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления;

– ГОСТ 2.105-95 ЕСКД. Общие требования к текстовым документам;

– ГОСТ 7.1-2003 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Общие требования и правила составления;

– ГОСТ 2.301-68 Единая система конструкторской документации.

Форматы;

– ГОСТ 7.82-2001 Библиографическая запись. Библиографическое описание электронных ресурсов. Общие требования и правила составления;

– ГОСТ 7.9-95 (ИСО 214-76). Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Реферат и аннотация. Общие требования.

– СТУ 04.02.030-2015 «Курсовые работы (проекты). Выпускные квалификационные работы. Общие требования к структуре и оформлению».

## 6 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике

### 6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 6.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули), практики, НИР, при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Информационные системы в управлении персоналом Стратегическое управление персоналом Социальная политика государства и	История и философия науки <u>Учебная практика (научно-исследовательская работа)</u>	Производственная практика (Научно-исследовательская работа) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квали-

	организации в области управления персоналом		фикационной работы
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	Профессиональный иностранный язык	<u>Учебная практика (научно-исследовательская работа)</u>	Производственная практика (Научно-исследовательская работа) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
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	Управление организацией	<u>Учебная практика (научно-исследовательская работа)</u>	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	Информационные системы в управлении персоналом Стратегическое управление персоналом	<u>Учебная практика (научно-исследовательская работа)</u>	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управ-	Управление организацией Информационные системы в управлении персоналом Стратегическое	<u>Учебная практика (научно-исследовательская работа)</u>	Производственная практика (Научно-исследовательская работа) Подготовка к процедуре защиты и

ления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	управление персоналом		защита выпускной квалификационной работы
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	Информационные системы в управлении персоналом	<u>Учебная практика (научно-исследовательская работа)</u>	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Этап	Учебный план очной формы обучения/ семестр изучения дисциплины		
	Бакалавриат	Специалитет	Магистратура
<i>Начальный</i>	1-3 семестры	1-3 семестры	1 семестр
<i>Основной</i>	4-6 семестры	4-6 семестры	2 семестр
<i>Завершающий</i>	7-8 семестры	7-10 семестры	3-4 семестр

## 6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 6.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-1/ основной	УК-1.2 Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению	<b>Знать:</b> частично источники информации, необходимой для решения проблемной ситуации <b>Уметь:</b> частично определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектировать процессы по их устранению <b>Владеть навыками (или Иметь опыт деятельности):</b> фрагментарного выявления пробелов в информации при решении актуальных проблем в области управления персоналом	<b>Знать:</b> хорошо источники информации, необходимой для решения проблемной ситуации <b>Уметь:</b> хорошо определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектировать процессы по их устранению <b>Владеть навыками (или Иметь опыт деятельности):</b> выявления пробелов в информации при решении актуальных проблем в области управления персоналом	<b>Знать:</b> отлично источники информации, необходимой для решения проблемной ситуации <b>Уметь:</b> отлично определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектировать процессы по их устранению <b>Владеть навыками (или Иметь опыт деятельности):</b> полного выявления пробелов в информации при решении актуальных проблем в области управления персоналом
	УК-1.3 Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источни-	<b>Знать:</b> частично источники информации, требуемые для проведения исследований в области управления персоналом <b>Уметь:</b> частично оценивать надежность источников информации,	<b>Знать:</b> хорошо источники информации, требуемые для проведения исследований в области управления персоналом <b>Уметь:</b> оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источни-	<b>Знать:</b> отлично источники информации, требуемые для проведения исследований в области управления персоналом <b>Уметь:</b> критически оценивать надежность всех источников информации, отлично работать с противоречивой информацией

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	ков	<p>- работать с противоречивой информацией из разных источников при проведении исследований в области управления персоналом.</p> <p><b>Владеть навыками (или Иметь опыт деятельности):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- фрагментарной критической оценки надежности источников информации,</li> <li>- фрагментарной работы с противоречивой информацией из разных источников в области управления персоналом</li> </ul>	<p>ков при проведении исследований в области управления персоналом.</p> <p><b>Владеть навыками (или Иметь опыт деятельности):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- критической оценки надежности источников информации,</li> <li>- работы с противоречивой информацией из разных источников в области управления персоналом</li> </ul>	<p>из разных источников при проведении исследований в области управления персоналом.</p> <p><b>Владеть навыками (или Иметь опыт деятельности):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- полной критической оценки надежности источников информации,</li> <li>- отличной работы с противоречивой информацией из разных источников в области управления персоналом</li> </ul>
	УК-1.5 Использует логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области	<p><b>Знать:</b> частично логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в области управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> частично использовать логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в области управления</p>	<p><b>Знать:</b> хорошо логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в области управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> хорошо использовать логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального</p>	<p><b>Знать:</b> отлично логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в области управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> отлично использовать логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.б.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		персоналом <b>Владеть навыками (или Иметь опыт деятельности):</b> фрагментарно навыками использования логико-методологического инструментария для критической оценки современных концепций философского и социального характера в области управления персоналом	характера в области управления персоналом <b>Владеть навыками (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками использования логико-методологического инструментария для критической оценки современных концепций философского и социального характера в области управления персоналом	характера в области управления персоналом <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> полностью навыками использования логико-методологического инструментария для критической оценки современных концепций философского и социального характера в области управления персоналом
УК-4/ основной	УК-4.3 Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на различных публичных мероприятиях, включая международные, выбирая наиболее подходящий формат	<b>Знать:</b> частично правила подготовки доклада на конференцию/научно-методический семинар; требования к научным статьям. <b>Уметь:</b> частично самостоятельно готовить доклад по результатам исследований; писать тезисы докладов /научные статьи по исследуемым проблемам. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> фрагментарными навыками подготовки доклада на конференцию/научно-методический семинар; написа-	<b>Знать:</b> хорошо правила подготовки доклада на конференцию/научно-методический семинар; требования к научным статьям. <b>Уметь:</b> готовить доклад по результатам исследований; писать тезисы докладов /научные статьи по исследуемым проблемам; готовить презентации и грамотно их представлять. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> хорошо навыками подготовки доклада на конференцию/научно-	<b>Знать:</b> отлично правила подготовки доклада на конференцию/научно-методический семинар; - требования к научным статьям. <b>Уметь:</b> отлично самостоятельно готовить доклад по результатам исследований; писать тезисы докладов /научные статьи по исследуемым проблемам; готовить презентации и грамотно их представлять; выступать на конференциях; <b>Владеть (или Иметь опыт де-</b>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		ния статьи, подготовки презентаций.	методический семинар; написания статьи в соавторстве, подготовки презентаций для наглядного представления результатов исследования.	<b>ательности):</b> навыками самостоятельной подготовки доклада на конференцию/научно-методический семинар; написания статьи самостоятельно; подготовки презентаций для наглядного представления результатов исследования.
	УК-4.4 Аргументированно и конструктивно отстаивает свои позиции и идеи в академических и профессиональных дискуссиях на государственном языке РФ и иностранном языке	<b>Знать:</b> частично правила проведения профессиональной дискуссии. <b>Уметь:</b> частично отстаивать свою позицию в профессиональном споре / дискуссии <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> фрагментарными навыками аргументации своей профессиональной позиции.	<b>Знать:</b> хорошо правила проведения профессиональной дискуссии. <b>Уметь:</b> хорошо отстаивать свою позицию в профессиональном споре / дискуссии <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками аргументации своей профессиональной позиции.	<b>Знать:</b> отлично правила проведения профессиональной дискуссии. <b>Уметь:</b> отлично аргументировано отстаивать свою позицию в профессиональном споре / дискуссии <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> отличными навыками аргументации своей профессиональной позиции.
ОПК-1/ основной	ОПК-1.1 Осуществляет сбор информации по управлению персоналом, применяя знания в области психологии,	<b>Знать:</b> частично источники информации по управлению персоналом, применяя знания в области психологии, права, управления, социологии, экономики, ор-	<b>Знать:</b> хорошо источники информации по управлению персоналом, применяя знания в области психологии, права, управления, социологии, эко-	<b>Знать:</b> отлично источники информации по управлению персоналом, применяя знания в области психологии, права, управления, социологии, эко-

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	права, управления, социологии, экономики, организации труда	<p>ганизации труда</p> <p><b>Уметь:</b> частично осуществлять сбор и обработку информации в соответствии с целями и задачами исследования в области психологии, права, управления, социологии, экономики, организации труда</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> фрагментарными навыками сбора и обработки информации в соответствии с целями и задачами исследования</p>	<p>номики, организации труда</p> <p><b>Уметь:</b> хорошо осуществлять сбор и обработку информации в соответствии с целями и задачами исследования в области психологии, права, управления, социологии, экономики, организации труда</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> хорошими навыками сбора и обработки информации в соответствии с целями и задачами исследования</p>	<p>номики, организации труда</p> <p><b>Уметь:</b> осуществлять полный сбор и обработку информации в соответствии с целями и задачами исследования в области психологии, права, управления, социологии, экономики, организации труда, а также давать ей критическую оценку</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками самостоятельного полного сбора и полной обработки информации в соответствии с целями и задачами исследования</p>
	ОПК-1.2 Обобщает передовые практики в управлении персоналом. и результаты научных исследований в области воспроизводства трудовых ресурсов	<p><b>Знать:</b> частично передовые практики в управлении персоналом. и результаты научных исследований в области воспроизводства трудовых ресурсов</p> <p><b>Уметь:</b> частично обобщать передовые практики в управлении персоналом и результаты научных исследований в области вос-</p>	<p><b>Знать:</b> хорошо передовые практики в управлении персоналом. и результаты научных исследований в области воспроизводства трудовых ресурсов</p> <p><b>Уметь:</b> в целом обобщать передовые практики в управлении персоналом и результаты науч-</p>	<p><b>Знать:</b> отлично передовые практики в управлении персоналом. и результаты научных исследований в области воспроизводства трудовых ресурсов</p> <p><b>Уметь:</b> отлично обобщать передовые практики в управлении персоналом и результаты науч-</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		производства трудовых ресурсов <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> частично навыками обобщения и оценки передовых практик в области управления персоналом	ных исследований в области воспроизводства трудовых ресурсов <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками обобщения и оценки передовых практик в области управления персоналом	ных исследований в области воспроизводства трудовых ресурсов <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками полного обобщения и полной оценки передовых практик в области управления персоналом
	ОПК-1.3 Использует при решении профессиональных задач полученные экономические, организационные, управленческие, социологические, психологические и правовые знания	<b>Знать:</b> частично экономические, организационные, управленческие, социологические, психологические и правовые аспекты управления персоналом <b>Уметь:</b> частично использовать при решении профессиональных задач в области управления персоналом полученные экономические, организационные, управленческие, социологические, психологические и правовые знания <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> фрагментарно навыками использования экономических, социологических,	<b>Знать:</b> экономические, организационные, управленческие, социологические, психологические и правовые аспекты управления персоналом <b>Уметь:</b> хорошо использовать при решении профессиональных задач в области управления персоналом полученные экономические, организационные, управленческие, социологические, психологические и правовые знания <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками использования экономических, социологических, психологических,	<b>Знать:</b> отлично экономические, организационные, управленческие, социологические, психологические и правовые аспекты управления персоналом <b>Уметь:</b> полностью использовать при решении профессиональных задач в области управления персоналом полученные экономические, организационные, управленческие, социологические, психологические и правовые знания <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками самостоятельного использования

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.б.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		психологических знаний при проведении исследований в области управления персоналом	ских знаний при проведении исследований в области управления персоналом	экономических, социологических, психологических знаний при проведении исследований в области управления персоналом
ОПК-2/ основной	ОПК-2.1 Использует современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений	<p><b>Знать:</b> частично современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа при решении исследовательских задач</p> <p><b>Уметь:</b> частично использовать современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа при решении исследовательских задач</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> фрагментарно навыками использования современных подходов в процессе сбора данных, их обработки и анализа</p>	<p><b>Знать:</b> хорошо современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа при решении исследовательских задач</p> <p><b>Уметь:</b> использовать современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа при решении исследовательских задач</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками использования современных подходов в процессе сбора данных, их обработки и анализа при решении исследовательских задач</p>	<p><b>Знать:</b> на высоком уровне современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа при решении исследовательских задач</p> <p><b>Уметь:</b> на высоком уровне использовать современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа при решении исследовательских задач</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками самостоятельного использования современных подходов в процессе сбора данных, их обработки и анализа при решении исследовательских задач на высоком уровне</p>
ОПК-3/ основной	ОПК-3.1 Разрабатывает стратегии управления персоналом, используя	<p><b>Знать:</b> частично стратегии управления персоналом, принципы корпоративной социальной</p>	<p><b>Знать:</b> хорошо стратегии управления персоналом, принципы корпоративной социаль-</p>	<p><b>Знать:</b> отлично стратегии управления персоналом, принципы корпоративной социаль-</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	современные технологии	<p>ответственности, кадровую политику организации; современные технологии управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> частично формулировать и разрабатывать стратегию управления персоналом, используя современные технологии</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> фрагментарно навыками формулирования и разработки основ стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p>	<p>ной ответственности, кадровую политику организации; современные технологии управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> хорошо формулировать и разрабатывать стратегию управления персоналом, используя современные технологии, опираясь на принципы корпоративной социальной ответственности</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками формулирования и разработки основ стратегии управления персоналом организации в динамичной среде на продвинутом уровне</p>	<p>ной ответственности, кадровую политику организации; современные технологии управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> отлично формулировать и разрабатывать стратегию управления персоналом, используя современные технологии, опираясь на принципы корпоративной социальной ответственности</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> на высоком уровне навыками самостоятельного формулирования и разработки основ стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p>
	ОПК-3.2 Обеспечивает реализацию стратегии корпоративной и кадровой политики организации	<p><b>Знать:</b> частично принципы, этапы реализации стратегии кадровой политики организации</p> <p><b>Уметь:</b> частично использовать методы исследования человеческого капитала при реализации стратегии кадровой политики ор-</p>	<p><b>Знать:</b> на продвинутом уровне принципы, этапы реализации стратегии кадровой политики организации</p> <p><b>Уметь:</b> на продвинутом уровне использовать методы исследования человеческого капитала</p>	<p><b>Знать:</b> на высоком уровне принципы, этапы реализации стратегии кадровой политики организации</p> <p><b>Уметь:</b> на высоком уровне использовать методы исследования человеческого капитала при</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>ганизации</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> фрагментарно навыками использования методов исследования человеческого капитала организации при реализации кадровой политики</p>	<p>при реализации стратегии кадровой политики организации</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> на продвинутом уровне навыками использования методов исследования человеческого капитала организации при реализации кадровой политики</p>	<p>реализации стратегии кадровой политики организации</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> на высоком уровне навыками использования методов исследования человеческого капитала организации при реализации кадровой политики</p>
	ОПК-3.3 Использует социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации	<p><b>Знать:</b> частично социально-экономические показатели, характеризующие эффективность управления персоналом организации</p> <p><b>Уметь:</b> частично использовать социально-экономические показатели, характеризующие эффективность управления персоналом организации, при решении исследовательских задач</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> фрагментарными навыками использования социально-экономических показателей, характеризующих эффек-</p>	<p><b>Знать:</b> на продвинутом уровне социально-экономические показатели, характеризующие эффективность управления персоналом организации</p> <p><b>Уметь:</b> на продвинутом уровне использовать социально-экономические показатели, характеризующие эффективность управления персоналом организации, при решении исследовательских задач</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> на продвинутом уровне навыками использования социально-</p>	<p><b>Знать:</b> на высоком уровне социально-экономические показатели, характеризующие эффективность управления персоналом организации</p> <p><b>Уметь:</b> на высоком уровне использовать социально-экономические показатели, характеризующие эффективность управления персоналом организации, при решении исследовательских задач</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> на высоком уровне навыками использования социально-экономических</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		тивность управления персоналом организации, при решении исследовательских задач	экономических показателей, характеризующих эффективность управления персоналом организации, при решении исследовательских задач	показателей, характеризующих эффективность управления персоналом организации, при решении исследовательских задач
ОПК-5/ основной	ОПК-5.1 Использует информационно-коммуникационные технологии для поиска актуальной информации	<p><b>Знать:</b> частично информационно-коммуникационные технологии для поиска актуальной информации в области управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> частично использовать информационно-коммуникационные технологии для поиска актуальной информации для решения исследовательских задач в области управления персоналом</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> фрагментарно навыками применения современных информационно-коммуникационных технологий для поиска актуальной информации и решения исследова-</p>	<p><b>Знать:</b> на продвинутом уровне информационно-коммуникационные технологии для поиска актуальной информации в области управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> на продвинутом уровне использовать информационно-коммуникационные технологии для поиска актуальной информации для решения исследовательских задач в области управления персоналом</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> на продвинутом уровне навыками применения современных информационно-коммуникационных технологий</p>	<p><b>Знать:</b> отлично информационно-коммуникационные технологии для поиска актуальной информации в области управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> на высоком уровне использовать информационно-коммуникационные технологии для поиска актуальной информации для решения исследовательских задач в области управления персоналом</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> на высоком уровне навыками применения современных информационно-коммуникационных технологий для поиска актуальной инфор-</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		тельских задач управления персоналом	для поиска актуальной информации и решения исследовательских задач управления персоналом	мации и решения исследовательских задач управления персоналом

### 6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 6.3 – Контрольные задания и иные материалы для оценки результатов обучения по практике (знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

Код компетенции/этап формирования компетенции в процессе освоения ОПОП ВО (указывается название этапа из п.6.1)	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
УК-1/ основной	<p>Дневник практики            Отчет о практике            Типовое задание №1 по практической подготовке            Графические материалы к отчету.            Доклад обучающегося на промежуточной аттестации (защита отчета о практике).            Ответы на вопросы по содержанию практики на промежуточной аттестации.            Характеристика руководителя практики от организации</p>
УК-4/ основной	<p>Дневник практики            Отчет о практике            Типовое задание №2            Графические материалы к отчету.            Доклад обучающегося на промежуточной аттестации (защита отчета о практике).            Ответы на вопросы по содержанию практики на промежуточной аттестации.            Характеристика руководителя практики от организации</p>
ОПК-1/ основной	<p>Дневник практики            Отчет о практике            Типовое задание №1 по практической подготовке            Графические материалы к отчету.            Доклад обучающегося на промежуточной аттестации (защита отчета о практике).            Ответы на вопросы по содержанию практики на промежуточной аттестации.            Характеристика руководителя практики от организации</p>
ОПК-2/ основной	<p>Дневник практики            Отчет о практике            Типовое задание №1 по практической подготовке            Графические материалы к отчету.            Доклад обучающегося на промежуточной аттестации (защита отчета о практике).            Ответы на вопросы по содержанию практики на промежуточной аттестации.            Характеристика руководителя практики от организации</p>
ОПК-3/ основной	<p>Дневник практики            Отчет о практике            Типовое задание №1 по практической подготовке</p>

	Графические материалы к отчету. Доклад обучающегося на промежуточной аттестации (защита отчета о практике). Ответы на вопросы по содержанию практики на промежуточной аттестации. Характеристика руководителя практики от организации
ОПК-5/основной	Дневник практики Отчет о практике Типовое задание №1 по практической подготовке Графические материалы к отчету. Доклад обучающегося на промежуточной аттестации (защита отчета о практике). Ответы на вопросы по содержанию практики на промежуточной аттестации. Характеристика руководителя практики от организации

*Типовое задание № 1 по практической подготовке «Выполнение исследования в рамках выбранной темы и сформулированного задания».*

1. Сформулируйте проблему, над решением которой Вы работаете.
2. Опишите, кто из российских и зарубежных ученых занимается исследованием данной проблемы.
3. Оцените степень разработки данной проблемы в рамках сформулированной темы исследования.
4. Рассмотрите подходы, принципы, концепции, которые были исследованы в рамках темы исследования.
5. Опишите понятия, категории, которые были Вами исследованы. Какова точка зрения ведущих ученых на исследуемые категории, понятия?
6. Сгруппируйте взгляды, точки зрения авторов, дайте им критическую оценку, наглядно представьте их в виде таблицы и т.д.
7. Используйте статистические данные при решении исследовательской задачи. Что показал анализ статистических данных?
8. Использовали ли Вы аналитические обзоры различных организаций и институтов в сфере управления персоналом?
9. Опишите результаты, которые были получены при выполнении теоретических исследований в рамках сформулированной темы. Какие принципы, положения, концепции получили развитие при выполнении исследования?

*Типовое задание № 2. Тезисы доклада / статья*

Вопросы для подготовки тезисов доклада/ статьи:

1. Актуальность исследуемой темы.
2. Постановка проблемы, требующей решения.
3. Краткий обзор публикаций зарубежных и отечественных авторов, занимающихся данной темой (проблемой). Оценка степени решения проблемы, и исходя из этого – план дальнейших научных исследований.
4. Цель исследования.
5. Основные результаты исследования (в т.ч. анализ процессов, явлений, событий, документов, методик, статистических данных; освещение по-

лученных результатов исследования; возможность и область их использования).

6. Выводы (выводы должны быть увязаны с поставленной целью).

#### **6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций, закрепленных за производственной технологической практикой, осуществляется в форме текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Текущий контроль успеваемости проводится в течение практики на месте ее проведения руководителем практики от организации.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме зачета с оценкой. На зачет обучающийся представляет дневник практики и отчет о практике. Зачет проводится в виде устной защиты отчета о практике.

Таблица 6.4.1 – Шкала оценки отчета о практике и его защиты

№	Предмет оценки	Критерии оценки	Максимальный балл
1	Содержание отчета 50 баллов	Достижение цели и выполнение задач практики в полном объеме	5
		Отражение в отчете всех предусмотренных программой практики видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью	5
		Владение актуальными нормативными правовыми документами и профессиональной терминологией	5
		Соответствие структуры и содержания отчета требованиям, установленным в п. 5 настоящей программы	5
		Полнота и глубина раскрытия содержания разделов отчета	5
		Достоверность и достаточность приведенных в отчете данных	5
		Правильность выполнения расчетов и измерений	5
		Глубина анализа данных	5
		Обоснованность выводов и рекомендаций	5
		Самостоятельность при подготовке отчета	5
2	Оформление отчета 10 баллов	Соответствие оформления отчета требованиям, установленным в п.5 настоящей программы	5
		Достаточность использованных источ-	5

		ников	
3	Содержание и оформление презентации (графического материала) 20 баллов	Полнота и соответствие содержания презентации (графического материала) содержанию отчета	10
		Грамотность речи и правильность использования профессиональной терминологии	10
4	Ответы на вопросы о содержании практики, в том числе на вопросы о практической подготовке (видах работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью, выполненных на практике) 20 баллов	Полнота, точность, аргументированность ответов,	20

Баллы, полученные обучающимся, суммируются, соотносятся с уровнем сформированности компетенций и затем переводятся в оценки по 5-балльной шкале.

Таблица 6.4.2 – Соответствие баллов уровням сформированности компетенций и оценкам по 5-балльной шкале

Баллы	Уровень сформированности компетенций	Оценка по 5-балльной шкале (зачет с оценкой)
85-100	высокий	отлично
70-84	продвинутый	хорошо
50-69	пороговый	удовлетворительно
49 и менее	недостаточный	неудовлетворительно

Баллы, полученные обучающимся, суммируются, соотносятся с уровнем сформированности компетенций и затем переводятся в оценки по дихотомической шкале.

## **7 Перечень учебной литературы и ресурсов сети «Интернет», необходимых для проведения практики**

### **Основная литература**

1. Азарская, М. А. Научно-исследовательская работа в вузе : учебное пособие / М. А. Азарская, В. Л. Поздеев ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2016. – 230 с. : ил.– URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=461553> (дата обращения: 01.02.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

2. Варепо, Л. Г. Основы научно-исследовательской деятельности : учебное пособие / Л. Г. Варепо, А. А. Кожушко, И. В. Нагорнова ; Омский государственный технический университет. – Омск : Омский государственный технический университет (ОмГТУ), 2020. – 150 с. : ил.,

табл., схем., граф. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683035> (дата обращения: 02.02.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный

3. Шишкин, В. Г. Научно-исследовательская и практическая работа студентов : учебное пособие / В. Г. Шишкин, Е. В. Никитенко ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2019. – 111 с. : табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576523> (дата обращения: 01.02.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

4. Шкляр, М. Ф. Основы научных исследований : учебное пособие / М. Ф. Шкляр. – 7-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2019. – 208 с. – (Учебные издания для бакалавров). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573356> (дата обращения: 02.02.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

#### Дополнительная литература

5. Кузнецов, И.Н. Научное исследование. Методика проведения и оформление : [учебное пособие] / И. Н. Кузнецов. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Дашков и К, 2008. - 460 с. - Текст : непосредственный.

6. Родионова, Д.Д. Основы научно-исследовательской работы (студентов): учебное пособие / Д.Д. Родионова, Е.Ф. Сергеева. – Кемерово : Кемеровский государственный университет культуры и искусств (КемГУКИ), 2010. – 181 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=227895> (дата обращения: 02.02.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

7. Сибагатуллина, А. М. Организация проектной и научно-исследовательской деятельности : учебное пособие / А. М. Сибагатуллина ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2012. – 93 с. : ил., табл.. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=277052> (дата обращения: 02.02.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

8. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации: учебник / А. В. Дейнека. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 288 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308> (дата обращения: 06.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

9. Управление персоналом: учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк; под общ. ред. Г. И. Михайлиной. – 4-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 280 с.: ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120> (дата обращения: 06.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

10. Бирман, Л. А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие/ Л. А. Бирман; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва:

Дело, 2018. – 347 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577832> (дата обращения: 06.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

### **Перечень методических указаний**

1. Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (учебная практика) : методические рекомендации по выполнению практики по направлениям подготовки 38.04.01 Экономика, магистерская программа «Экономика фирмы и отраслевых рынков» 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Управление персоналом коммерческой организации» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. С. В. Мамонтова. - Электрон. текстовые дан. (727 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2017. - 41 с. - Б. ц. - Текст : электронный.

2. Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (учебная практика): методические указания для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост.: И. А. Томакова, И. Н. Родионова. - Электрон. текстовые дан. (348 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 37 с. - Б. ц. - Текст : электронный.

### **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

– Единое окно доступа к образовательным ресурсам  
<http://window.edu.ru>

– Электронная библиотека диссертаций и авторефератов РГБ –  
<http://dvs.rsl.ru>

– Справочно-поисковая система КонсультантПлюс - [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)

– База данных рефератов и цитирования «Scopus» –  
<http://www.scopus.com>

– Научная электронная библиотека eLibrary.ru – <http://elibrary.ru>

– Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека Онлайн» – <http://biblioclub.ru>

- [www.i-u.ru](http://www.i-u.ru) (Электронная библиотека Интернет - Университета).

- [www.gks.ru](http://www.gks.ru) (Федеральная служба государственной статистики).

– <http://www.top-personal.ru> – Журнал «Управление персоналом».

– <http://www.hr-director.ru> – Журнал «Директор по персоналу»

– <http://www.hr-journal.ru/articles/oc> – Журнал «Работа с персоналом»

– <http://www.hr-portal.ru/tags/korporativnaya-kultura> – Сообщество HR-менеджеров.

– <http://www.kadrovik.ru> – Национальный союз кадровиков.

– [www.shrm.org](http://www.shrm.org) – Сайт «Society for Human Resource Management»

– [www.rhr.ru](http://www.rhr.ru) – Человеческие ресурсы России

– <http://www.pro-personal.ru> – Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом

### **Другие учебно-методические материалы**

Периодические издания в библиотеке университета:

- Управление персоналом
- Проблемы управления
- Известия ЮЗГУ. Серия Экономика. Социология. Менеджмент.
- Менеджмент в России и за рубежом

### **8 Перечень информационных технологий, используемых при проведении практики, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека Онлайн» – <http://biblioclub.ru>

Электронная библиотека диссертаций и авторефератов РГБ – <http://dvs.rsl.ru>

Базы данных ВИНТИ РАН – <http://viniti.ru>

При прохождении учебной практики (научно-исследовательской работы) для самостоятельной работы необходимы стандартная учебная аудитория; мультимедиа центр: ноутбук ASUS X50VL PMD-T2330/14"/1024Мб/160Gb/сумка/проектор inFocus IN24+, экран проекционный NOVO матовый на треноге 150\*114 см, а также следующее программное обеспечение: Microsoft Office, OpenOffice. В качестве источников нормативно-правовых актов РФ используется справочная правовая система «КонсультантПлюс».

### **9 Описание материально-технической базы, необходимой для проведения практики**

В процессе проведения практики для работы с документированной информацией практиканту необходимо наличие помещения, оснащенного спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным): доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам.

При прохождении практики необходимо использовать возможности современной вычислительной техники для автоматизации процесса обработки информации, позволяющей увеличить производительность труда, повысить эффективность работы с документами и ускорить обмен управленческой информацией. В профессиональной подготовке экономистов информационные технологии играют важную роль как при овладении системными знаниями в области применения программно-технических средств для решения прикладных экономических задач, как необходимой составляющей образования экономиста, так и методами решения профессиональных задач.

Для осуществления практической подготовки обучающихся при реализации практики используются оборудование конкретными профильными организациями, в которых она проводится.

Для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике используется следующее материально-техническое оборудование:

1. Класс ПЭВМ - Asus-P7P55LX-/DDR34096Mb/Coree i3-540/SATA-11 500 Gb Hitachi/PCI-E 512Mb, Монитор TFT Wide 23.

2. Мультимедиацентр: ноутбук ASUS X50VL PMD - T2330/14"/1024Mb/ 160Gb/ сумка/проектор inFocus IN24+ .

3. Экран мобильный Draper Diplomat 60x60

## **10 Особенности организации и проведения практики для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Практика для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) организуется и проводится на основе индивидуального личностно ориентированного подхода.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ могут проходить практику как совместно с другими обучающимися (в учебной группе), так и индивидуально (по личному заявлению).

### *Определение места практики*

Выбор мест прохождения практики для инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с учетом требований их доступности для данной категории обучающихся. При определении места прохождения практики для инвалидов и лиц с ОВЗ учитываются рекомендации медико-социальной экспертизы, отраженные в индивидуальной программе реабилитации инвалида (при наличии), относительно рекомендованных условий и видов труда. При необходимости для прохождения практики создаются специальные рабочие места в соответствии с характером нарушений, а также с учетом выполняемых обучающимся-инвалидом или обучающимся с ОВЗ трудовых функций, вида профессиональной деятельности и характера труда.

Обучающиеся данной категории могут проходить практику в профильных организациях, определенных для учебной группы, в которой они обучаются, если это не создает им трудностей в прохождении практики и освоении программы практики.

При наличии необходимых условий для освоения программы практики и выполнения индивидуального задания (или возможности создания таких условий) практика обучающихся данной категории может проводиться в структурных подразделениях ЮЗГУ.

При определении места практики для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ особое внимание уделяется безопасности труда и оснащению (оборудованию) рабочего места. Рабочие места, предоставляемые профильной организацией, должны (по возможности) соответствовать следующим требованиям:

– для инвалидов по зрению-слабовидящих: оснащение специального рабочего места общим и местным освещением, обеспечивающим беспрепятственное нахождение указанным лицом своего рабочего места и выполнение трудовых функций, видеоувеличителями, лупами;

– для инвалидов по зрению-слепых: оснащение специального рабочего места тифлотехническими ориентирами и устройствами, с возможностью использования крупного рельефно-контрастного шрифта и шрифта Брайля, акустическими навигационными средствами, обеспечивающими беспрепятственное нахождение указанным лицом своего рабочего места и выполнение трудовых функций;

– для инвалидов по слуху-слабослышающих: оснащение (оборудование) специального рабочего места звукоусиливающей аппаратурой, телефонами громкоговорящими;

– для инвалидов по слуху-глухих: оснащение специального рабочего места визуальными индикаторами, преобразующими звуковые сигналы в световые, речевые сигналы в текстовую бегущую строку, для беспрепятственного нахождения указанным лицом своего рабочего места и выполнения работы;

– для инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата: оборудование, обеспечивающее реализацию эргономических принципов (максимально удобное для инвалида расположение элементов, составляющих рабочее место), механизмами и устройствами, позволяющими изменять высоту и наклон рабочей поверхности, положение сиденья рабочего стула по высоте и наклону, угол наклона спинки рабочего стула, оснащение специальным сиденьем, обеспечивающим компенсацию усилия при вставании, специальными приспособлениями для управления и обслуживания этого оборудования.

#### *Особенности содержания практики*

Индивидуальные задания формируются руководителем практики от университета с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья каждого конкретного обучающегося данной категории и должны соответствовать требованиям выполнимости и посильности.

При необходимости (по личному заявлению) содержание практики может быть полностью индивидуализировано (при условии сохранения возможности формирования у обучающегося всех компетенций, закрепленных за данной практикой).

#### *Особенности организации трудовой деятельности обучающихся*

Объем, темп, формы работы устанавливаются индивидуально для каждого обучающегося данной категории. В зависимости от нозологии максимально снижаются противопоказанные (зрительные, звуковые, мышечные и др.) нагрузки.

Применяются методы, учитывающие динамику и уровень работоспособности обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ. Для предупрежде-

ния утомляемости обучающихся данной категории после каждого часа работы делаются 10-15-минутные перерывы.

Для формирования умений, навыков и компетенций, предусмотренных программой практики, производится большое количество повторений (тренировок) подлежащих освоению трудовых действий и трудовых функций.

*Особенности руководства практикой*

Осуществляется комплексное сопровождение инвалидов и лиц с ОВЗ во время прохождения практики, которое включает в себя:

- учебно-методическую и психолого-педагогическую помощь и контроль со стороны руководителей практики от университета и от организации;
- корректирование (при необходимости) индивидуального задания и программы практики;
- помощь ассистента (ассистентов) и (или) волонтеров из числа обучающихся или работников профильной организации. Ассистенты/волонтеры оказывают обучающимся данной категории необходимую техническую помощь при входе в здания и помещения, в которых проводится практика, и выходе из них; размещении на рабочем месте; передвижении по помещению, в котором проводится практика; ознакомлении с индивидуальным заданием и его выполнении; оформлении дневника и составлении отчета о практике; общении с руководителями практики.

*Особенности учебно-методического обеспечения практики*

Учебные и учебно-методические материалы по практике представляются в различных формах так, чтобы инвалиды с нарушениями слуха получали информацию визуально (программа практики и индивидуальное задание на практику печатаются увеличенным шрифтом; предоставляются видеоматериалы и наглядные материалы по содержанию практики), с нарушениями зрения – аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи) или с помощью тифлоинформационных устройств.

*Особенности проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации*

Во время проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации разрешаются присутствие и помощь ассистентов (сурдопереводчиков, тифлосурдопереводчиков и др.) и (или) волонтеров и оказание ими помощи инвалидам и лицам с ОВЗ.

Форма проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации для обучающихся-инвалидов и лиц с ОВЗ устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающемуся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа и (или) защиты отчета.

**11 Лист дополнений и изменений, внесенных в программу практики**

Номер измене- ния	Номера страниц				Всего стра- ниц	Да- та	Основание для изменения и подпись ли- ца, прово- дившего из- менения
	изме- нен- ных	замене- ных	аннулирован- ных	но- вых			

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета экономики  
и менеджмента-

(наименование ф-та, полностью)

Т.Ю. Ткачева  
(подпись, инициалы, фамилия)

« 22 » июня 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Учебная практика

Научно-исследовательская работа

(наименование вида и типа практики)

ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом,

(шифр с наименованием направления подготовки (специальности))

направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

(наименование направленности (профиля) или специализации)

форма обучения заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Курс – 2021

Рабочая программа практики составлена в соответствии с:

– федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. №958;

– учебным планом ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, одобренным Ученым советом университета (протокол № 6 «26» \_\_02\_\_ 2021г.).

Рабочая программа практики обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации» на заседании кафедры экономики, управления и аудита «22» июня 20 21 г., протокол № 20.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.

Разработчик программы  
д.э.н., проф. \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.

к.э.н., доцент \_\_\_\_\_ Полищук О.А.

/Директор научной библиотеки Акремя Макаровская В.Г.

Рабочая программа практики пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «28» 02 20 22 г., на заседании кафедры ЭУиА, от 21.06.2022, № 21.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа практики пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «30» 06 20 23 г., на заседании кафедры ЭУиА, от 21.06.2023, № 21.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа практики пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № 2 «21» 06 20 24 г., на заседании кафедры ЭУиА, от 21.06.2024, № 21.

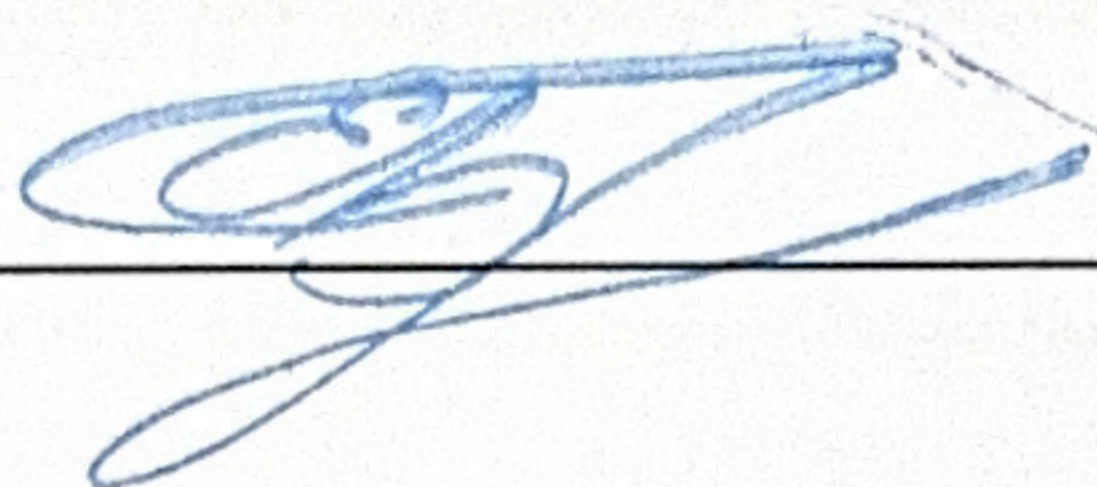
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа практики пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол №9 «31» 03 20 25 г., на заседании кафедры ЭУи А, от 25.06.2022 г. №22.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_



Рабочая программа практики пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа практики пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа практики пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

## **1 Цель и задачи практики. Указание вида, типа, способа и формы (форм) ее проведения**

### **1.1. Цель практики**

Целью учебной практики (научно-исследовательской работы) является формирование и закрепление у будущих магистров умений и практических навыков при решении научно-исследовательских задач в области управления персоналом.

### **1.2. Задачи практики**

1. Формирование универсальных и общепрофессиональных компетенций, установленных ФГОС ВО и закрепленных учебным планом за учебной практикой (научно-исследовательской работой). Применительно к научно-исследовательской работе:

- формирование программ научных исследований в сфере управления персоналом;
- освоение инструментария исследований в системе управления персоналом;
- поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований в сфере управления персоналом;
- выявление и критический анализ проблемных ситуаций при решении исследовательских задач в области управления персоналом;
- представление результатов исследовательской деятельности на различных публичных мероприятиях (научные конференции и семинары), формирование умения отстаивать свои позиции в профессиональных дискуссиях;
- подготовка научных публикаций и отчетов по современным проблемам управления персоналом.

2. Освоение современных информационных технологий и профессиональных программных комплексов, применяемых в области управления персоналом.

3. Совершенствование навыков подготовки, представления и защиты информационных, аналитических и отчетных документов по результатам профессиональной деятельности и практики.

4. Развитие исполнительских и лидерских навыков обучающихся, необходимых для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

### **1.3 Указание вида, типа, способа и формы (форм) проведения практики**

*Вид практики* – учебная.

*Тип практики* – научно-исследовательская работа.

*Способ проведения практики* – стационарная (в г. Курске) и выездная (за пределами г. Курска).

Практика проводится в профильных организациях, с которыми университетом заключены соответствующие договоры.

Практика проводится в организациях различных отраслей и форм собственности, в органах государственной или муниципальной власти, академических или ведомственных научно-исследовательских организациях, учреждениях системы высшего или дополнительного профессионального образования, деятельность которых связана с вопросами управления персоналом и соответствует направленности (профилю, специализации) данной образовательной программы: в ФОИВ РФ, ФОИВ субъектов РФ и муниципальных образований, на кафедре ЭУиА, обладающей необходимым кадровым и научно-техническим потенциалом, и т.п.

Обучающиеся, совмещающие обучение с трудовой деятельностью, вправе проходить практику по месту трудовой деятельности в случаях, если профессиональная деятельность, осуществляемая ими, соответствует требованиям к содержанию практики, представленному в разделе 4 настоящей программы.

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

*Форма проведения практики* – сочетание дискретного проведения практик по видам и по периодам их проведения.

## 2 Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 2 – Результаты обучения по практике

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.2 Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению	<b><i>Знать:</i></b> источники информации, необходимой для решения проблемной ситуации <b><i>Уметь:</i></b> определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектировать процессы по их устранению <b><i>Владеть (или Иметь опыт)</i></b>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотношенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			<b>деятельности):</b> выявления пробелов в информации при решении актуальных проблем в области управления персоналом
		УК-1.3 Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- источники информации, требуемые для проведения исследований в области управления персоналом</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- критически оценивать надежность источников информации,</li> <li>- работать с противоречивой информацией из разных источников при проведении исследований в области управления персоналом.</li> </ul> <p><b>Владеть навыками (или Иметь опыт деятельности):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- критической оценки надежности источников информации,</li> <li>- работы с противоречивой информацией из разных источников в области управления персоналом</li> </ul>
		УК-1.5 Использует логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области	<p><b>Знать:</b> логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в области управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> использовать логико-методологический инструментарий для критической оценки современных</p>

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой	Планируемые результаты обучения по практике, соотношенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
			концепций философского и социального характера в области управления персоналом <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками использования логико-методологического инструментария для критической оценки современных концепций философского и социального характера в области управления персоналом
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.3 Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на различных публичных мероприятиях, включая международные, выбирая наиболее подходящий формат	<b>Знать:</b> - правила подготовки доклада на конференцию/ научно-методический семинар; - требования к научным статьям. <b>Уметь:</b> - самостоятельно готовить доклад по результатам исследований; - писать тезисы докладов /научные статьи по исследуемым проблемам; - готовить презентации и грамотно их представлять; - выступать на конференциях; <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> - навыками самостоятельной подготовки доклада на конференцию/научно-методический семинар; - написания статьи в соавторстве или самостоятельно; - подготовки презентаций для наглядного представления результатов исследования.

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотносенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		УК-4.4 Аргументированно и конструктивно отстаивает свои позиции и идеи в академических и профессиональных дискуссиях на государственном языке РФ и иностранном языке	<p><b>Знать:</b> - правила проведения профессиональной дискуссии.</p> <p><b>Уметь:</b> - аргументировано отстаивать свою позицию в профессиональном споре / дискуссии</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b></p> <p>- навыками аргументации своей профессиональной позиции.</p>
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 Осуществляет сбор информации по управлению персоналом, применяя знания в области психологии, права, управления, социологии, экономики, организации труда	<p><b>Знать:</b> источники информации по управлению персоналом, применяя знания в области психологии, права, управления, социологии, экономики, организации труда</p> <p><b>Уметь:</b> осуществлять сбор и обработку информации в соответствии с целями и задачами исследования в области психологии, права, управления, социологии, экономики, организации труда, а также давать ей критическую оценку</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b></p> <p>навыками сбора и обработки информации в соответствии с целями и задачами исследования</p>
		ОПК-1.2 Обобщает передовые практики в управлении персоналом. и результаты научных исследований в области воспроизводства трудовых ресурсов	<p><b>Знать:</b> передовые практики в управлении персоналом. и результаты научных исследований в области воспроизводства трудовых ресурсов</p> <p><b>Уметь:</b> обобщать передовые практики в управлении персоналом и результаты научных исследований в</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотношенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			области воспроизводства трудовых ресурсов <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками обобщения и оценки передовых практик в области управления персоналом
		ОПК-1.3 Использует при решении профессиональных задач полученные экономические, организационные, управленческие, социологические, психологические и правовые знания	<b>Знать:</b> экономические, организационные, управленческие, социологические, психологические и правовые аспекты управления персоналом <b>Уметь:</b> использовать при решении профессиональных задач в области управления персоналом полученные экономические, организационные, управленческие, социологические, психологические и правовые знания <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками использования экономических, социологических, психологических знаний при проведении исследований в области управления персоналом
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 Использует современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений	<b>Знать:</b> современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа при решении исследовательских задач <b>Уметь:</b> использовать современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа при решении исследовательских задач <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками использования

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			современных подходов в процессе сбора данных, их обработки и анализа при решении 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 стратегии управления персоналом, используя современные технологии	<p><b>Знать:</b> стратегии управления персоналом, принципы корпоративной социальной ответственности, кадровую политику организации; современные технологии управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> формулировать и разрабатывать стратегию управления персоналом, используя современные технологии, опираясь на принципы корпоративной социальной ответственности</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками формулирования и разработки основ стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p>
		ОПК-3.2 Обеспечивает реализацию стратегии корпоративной и кадровой политики организации	<p><b>Знать:</b> принципы, этапы реализации стратегии кадровой политики организации</p> <p><b>Уметь:</b> использовать методы исследования человеческого капитала при реализации стратегии кадровой политики организации</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b></p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотношенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			<p>навыками использования методов исследования человеческого капитала организации при реализации кадровой политики</p>
		<p>ОПК-3.3 Использует социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации</p>	<p><b>Знать:</b> социально-экономические показатели, характеризующие эффективность управления персоналом организации</p> <p><b>Уметь:</b> использовать социально-экономические показатели, характеризующие эффективность управления персоналом организации, при решении исследовательских задач</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками использования социально-экономических показателей, характеризующих эффективность управления персоналом организации, при решении исследовательских задач</p>
ОПК-5	<p>Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач</p>	<p>ОПК-5.1 Использует информационно-коммуникационные технологии для поиска актуальной информации</p>	<p><b>Знать:</b> информационно-коммуникационные технологии для поиска актуальной информации в области управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> использовать информационно-коммуникационные технологии для поиска актуальной информации для решения исследовательских задач в области управления персоналом</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками применения современных информационно-коммуникационных тех-</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотношенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			нологий для поиска актуальной информации и решения исследовательских задач управления персоналом

### **3 Указание места практики в структуре основной профессиональной образовательной программы. Указание объема практики в зачетных единицах и ее продолжительности в неделях либо в академических или астрономических часах**

Учебная практика (научно-исследовательская работа) входит в обязательную часть блока 2 «Практика» основной профессиональной образовательной программы – программы магистратуры 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль, специализация) «Управление персоналом организации». Практика проходит на 1 курсе.

Объем учебной практики, установленный учебным планом, – 3 зачетные единицы, продолжительность – 2 недели (108 часов).

### **4 Содержание практики**

Практика проводится в форме контактной работы и в иных формах, установленных университетом (работа обучающегося на рабочем месте в профильной организации; ведение обучающимся дневника практики; составление обучающимся отчета о практике; подготовка обучающимся презентации; подготовка обучающегося к защите отчета о практике и ответу на вопросы комиссии на промежуточной аттестации по практике).

Контактная работа по практике (включая контактную работу по промежуточной аттестации по практике) составляет 24 часа, работа обучающегося в иных формах – 84 часа.

Содержание практики уточняется для каждого обучающегося в зависимости от специфики конкретной профильной организации, являющейся местом ее проведения, и выдается в форме задания на практику.

Таблица 4 – Этапы и содержание практики

№ п/п	Этапы практики	Содержание практики	Трудоемкость (час)
1	Подготовительный этап	Решение организационных вопросов: 1) распределение обучающихся по местам практики; 2) знакомство с целью, задачами, программой, порядком прохождения практики; 3) получение заданий от руководителя практики от университета; 4) информация о требованиях к отчетным документам по практике; 5) первичный инструктаж по технике безопасности.	2
2	Основной этап	Работа обучающихся в профильной организации	70
2.1	Знакомство с профильной организацией	Знакомство с профильной организацией, руководителем практики от организации, рабочим местом и должностной инструкцией. Инструктаж по технике безопасности на рабочем месте. Уточнение программы практики и индивидуального задания. Знакомство с содержанием деятельности профильной организации по обеспечению процессов управления персоналом. Изучение нормативных правовых актов профильной организации по обеспечению процессов управления персоналом (стратегия и политика профильной организации, положения, приказы, инструкции, должностные обязанности и др.).	16
2.2	Практическая подготовка обучающихся (непосредственное выполнение обучающимися видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью)	Выбор темы и формирование программы научных исследований в сфере управления персоналом. Обоснование инструментария исследований в системе управления персоналом. Поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований в сфере управления персоналом. Выполнение обзора публикаций, в том числе в рецензируемых журналах по теме исследования. Систематизация научной и статистической информации и подготовка аналитического обзора по теме исследования для написания отчета и научной статьи. Изучение специальной литературы по выбранной тематике, в том числе достижений отечественной и зарубежной науки. Представление результатов руководителю практики от профильной организации.	36

2.3	Индивидуальное задание	Изложение результатов исследований в форме статьи/тезисов доклада для выступления на студенческой конференции (научном семинаре).	18
3	Заключительный этап	Оформление дневника практики.	36
		Составление отчета о практике.	
		Подготовка графических материалов для отчета.	
		Представление дневника практики и защита отчета о практике на промежуточной аттестации.	

## 5 Указание форм отчетности по практике

Формы отчетности студентов о прохождении производственной технологической практики:

- дневник практики (форма дневника практики приведена на сайте университета [https://www.swsu.ru/structura/umu/training\\_division/blanks.php](https://www.swsu.ru/structura/umu/training_division/blanks.php)),
- отчет о практике.

Структура отчета о производственной технологической практике:

- 1) Титульный лист.
- 2) Реферат (содержит количественную характеристику отчета (число страниц, рисунков, таблиц, количества использованных источников, приложений) и краткую текстовую часть).
- 3) Содержание.
- 4) Введение (отражается тема исследования, цель и задачи научно-исследовательской работы, краткое содержание программы исследований, методы исследования, круг источников информации для проведения научно-исследовательской работы).
- 5) Основная часть отчета (по разделам прохождения практики в соответствии с темой исследования, согласовывается с руководителем практики, зависит от темы исследования).

Выбор темы и формирование программы научных исследований в сфере управления персоналом.

Обоснование инструментария исследований в системе управления персоналом.

Поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований в сфере управления персоналом.

Выполнение обзора публикаций, в том числе в рецензируемых журналах по теме исследования.

Систематизация научной и статистической информации и подготовка аналитического обзора по теме исследования для написания отчета и научной статьи.

Изучение специальной литературы по выбранной тематике, в том числе достижений отечественной и зарубежной науки.

Выполнение индивидуального задания.

6) Заключение. Выводы о достижении цели и выполнении задач практики.

7) Список использованной литературы и источников.

8) Приложения (иллюстрации, таблицы, карты и т.п.).

Отчет должен быть оформлен в соответствии с:

– ГОСТ Р 7.0.12-2011 Библиографическая запись. Сокращение слов и словосочетаний на русском языке. Общие требования и правила.

– ГОСТ 2.316-2008 Единая система конструкторской документации.

Правила нанесения надписей, технических требований и таблиц на графических документах. Общие положения;

– ГОСТ 7.32-2001 Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления;

– ГОСТ 2.105-95 ЕСКД. Общие требования к текстовым документам;

– ГОСТ 7.1-2003 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Общие требования и правила составления;

– ГОСТ 2.301-68 Единая система конструкторской документации.

Форматы;

– ГОСТ 7.82-2001 Библиографическая запись. Библиографическое описание электронных ресурсов. Общие требования и правила составления;

– ГОСТ 7.9-95 (ИСО 214-76). Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Реферат и аннотация. Общие требования.

– СТУ 04.02.030-2015 «Курсовые работы (проекты). Выпускные квалификационные работы. Общие требования к структуре и оформлению».

## 6 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике

### 6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 6.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули), практики, НИР, при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Информационные системы в управлении персоналом Стратегическое управление персоналом Социальная политика государства и	История и философия науки <u>Учебная практика (научно-исследовательская работа)</u>	Производственная практика (Научно-исследовательская работа) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квали-

	организации в области управления персоналом		фикационной работы
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	Профессиональный иностранный язык	<u>Учебная практика (научно-исследовательская работа)</u>	Производственная практика (Научно-исследовательская работа) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
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	Управление организацией	<u>Учебная практика (научно-исследовательская работа)</u>	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	Информационные системы в управлении персоналом Стратегическое управление персоналом	<u>Учебная практика (научно-исследовательская работа)</u>	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управ-	Управление организацией Информационные системы в управлении персоналом Стратегическое	<u>Учебная практика (научно-исследовательская работа)</u>	Производственная практика (Научно-исследовательская работа) Подготовка к процедуре защиты и

ления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	управление персоналом		защита выпускной квалификационной работы
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	Информационные системы в управлении персоналом	<u>Учебная практика (научно-исследовательская работа)</u>	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Этап	Учебный план очной формы обучения/ семестр изучения дисциплины		
	Бакалавриат	Специалитет	Магистратура
<i>Начальный</i>	1-3 семестры	1-3 семестры	1 семестр
<i>Основной</i>	4-6 семестры	4-6 семестры	2 семестр
<i>Завершающий</i>	7-8 семестры	7-10 семестры	3-4 семестр

## 6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 6.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-1/ основной	УК-1.2 Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению	<b>Знать:</b> частично источники информации, необходимой для решения проблемной ситуации <b>Уметь:</b> частично определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектировать процессы по их устранению <b>Владеть навыками (или Иметь опыт деятельности):</b> фрагментарного выявления пробелов в информации при решении актуальных проблем в области управления персоналом	<b>Знать:</b> хорошо источники информации, необходимой для решения проблемной ситуации <b>Уметь:</b> хорошо определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектировать процессы по их устранению <b>Владеть навыками (или Иметь опыт деятельности):</b> выявления пробелов в информации при решении актуальных проблем в области управления персоналом	<b>Знать:</b> отлично источники информации, необходимой для решения проблемной ситуации <b>Уметь:</b> отлично определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектировать процессы по их устранению <b>Владеть навыками (или Иметь опыт деятельности):</b> полного выявления пробелов в информации при решении актуальных проблем в области управления персоналом
	УК-1.3 Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источни-	<b>Знать:</b> частично источники информации, требуемые для проведения исследований в области управления персоналом <b>Уметь:</b> частично оценивать надежность источников информации,	<b>Знать:</b> хорошо источники информации, требуемые для проведения исследований в области управления персоналом <b>Уметь:</b> оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источни-	<b>Знать:</b> отлично источники информации, требуемые для проведения исследований в области управления персоналом <b>Уметь:</b> критически оценивать надежность всех источников информации, отлично работать с противоречивой информацией

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	ков	<p>- работать с противоречивой информацией из разных источников при проведении исследований в области управления персоналом.</p> <p><b>Владеть навыками (или Иметь опыт деятельности):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- фрагментарной критической оценки надежности источников информации,</li> <li>- фрагментарной работы с противоречивой информацией из разных источников в области управления персоналом</li> </ul>	<p>ков при проведении исследований в области управления персоналом.</p> <p><b>Владеть навыками (или Иметь опыт деятельности):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- критической оценки надежности источников информации,</li> <li>- работы с противоречивой информацией из разных источников в области управления персоналом</li> </ul>	<p>из разных источников при проведении исследований в области управления персоналом.</p> <p><b>Владеть навыками (или Иметь опыт деятельности):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- полной критической оценки надежности источников информации,</li> <li>- отличной работы с противоречивой информацией из разных источников в области управления персоналом</li> </ul>
	УК-1.5 Использует логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области	<p><b>Знать:</b> частично логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в области управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> частично использовать логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в области управления</p>	<p><b>Знать:</b> хорошо логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в области управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> хорошо использовать логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального</p>	<p><b>Знать:</b> отлично логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в области управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> отлично использовать логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.б.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		персоналом <b>Владеть навыками (или Иметь опыт деятельности):</b> фрагментарно навыками использования логико-методологического инструментария для критической оценки современных концепций философского и социального характера в области управления персоналом	характера в области управления персоналом <b>Владеть навыками (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками использования логико-методологического инструментария для критической оценки современных концепций философского и социального характера в области управления персоналом	характера в области управления персоналом <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> полностью навыками использования логико-методологического инструментария для критической оценки современных концепций философского и социального характера в области управления персоналом
УК-4/ основной	УК-4.3 Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на различных публичных мероприятиях, включая международные, выбирая наиболее подходящий формат	<b>Знать:</b> частично правила подготовки доклада на конференцию/научно-методический семинар; требования к научным статьям. <b>Уметь:</b> частично самостоятельно готовить доклад по результатам исследований; писать тезисы докладов /научные статьи по исследуемым проблемам. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> фрагментарными навыками подготовки доклада на конференцию/научно-методический семинар; написа-	<b>Знать:</b> хорошо правила подготовки доклада на конференцию/научно-методический семинар; требования к научным статьям. <b>Уметь:</b> готовить доклад по результатам исследований; писать тезисы докладов /научные статьи по исследуемым проблемам; готовить презентации и грамотно их представлять. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> хорошо навыками подготовки доклада на конференцию/научно-	<b>Знать:</b> отлично правила подготовки доклада на конференцию/научно-методический семинар; - требования к научным статьям. <b>Уметь:</b> отлично самостоятельно готовить доклад по результатам исследований; писать тезисы докладов /научные статьи по исследуемым проблемам; готовить презентации и грамотно их представлять; выступать на конференциях; <b>Владеть (или Иметь опыт де-</b>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		ния статьи, подготовки презентаций.	методический семинар; написания статьи в соавторстве, подготовки презентаций для наглядного представления результатов исследования.	<b>ательности):</b> навыками самостоятельной подготовки доклада на конференцию/научно-методический семинар; написания статьи самостоятельно; подготовки презентаций для наглядного представления результатов исследования.
	УК-4.4 Аргументированно и конструктивно отстаивает свои позиции и идеи в академических и профессиональных дискуссиях на государственном языке РФ и иностранном языке	<b>Знать:</b> частично правила проведения профессиональной дискуссии. <b>Уметь:</b> частично отстаивать свою позицию в профессиональном споре / дискуссии <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> фрагментарными навыками аргументации своей профессиональной позиции.	<b>Знать:</b> хорошо правила проведения профессиональной дискуссии. <b>Уметь:</b> хорошо отстаивать свою позицию в профессиональном споре / дискуссии <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками аргументации своей профессиональной позиции.	<b>Знать:</b> отлично правила проведения профессиональной дискуссии. <b>Уметь:</b> отлично аргументировано отстаивать свою позицию в профессиональном споре / дискуссии <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> отличными навыками аргументации своей профессиональной позиции.
ОПК-1/ основной	ОПК-1.1 Осуществляет сбор информации по управлению персоналом, применяя знания в области психологии,	<b>Знать:</b> частично источники информации по управлению персоналом, применяя знания в области психологии, права, управления, социологии, экономики, ор-	<b>Знать:</b> хорошо источники информации по управлению персоналом, применяя знания в области психологии, права, управления, социологии, эко-	<b>Знать:</b> отлично источники информации по управлению персоналом, применяя знания в области психологии, права, управления, социологии, эко-

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	права, управления, социологии, экономики, организации труда	<p>ганизации труда</p> <p><b>Уметь:</b> частично осуществлять сбор и обработку информации в соответствии с целями и задачами исследования в области психологии, права, управления, социологии, экономики, организации труда</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> фрагментарными навыками сбора и обработки информации в соответствии с целями и задачами исследования</p>	<p>номики, организации труда</p> <p><b>Уметь:</b> хорошо осуществлять сбор и обработку информации в соответствии с целями и задачами исследования в области психологии, права, управления, социологии, экономики, организации труда</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> хорошими навыками сбора и обработки информации в соответствии с целями и задачами исследования</p>	<p>номики, организации труда</p> <p><b>Уметь:</b> осуществлять полный сбор и обработку информации в соответствии с целями и задачами исследования в области психологии, права, управления, социологии, экономики, организации труда, а также давать ей критическую оценку</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками самостоятельного полного сбора и полной обработки информации в соответствии с целями и задачами исследования</p>
	ОПК-1.2 Обобщает передовые практики в управлении персоналом. и результаты научных исследований в области воспроизводства трудовых ресурсов	<p><b>Знать:</b> частично передовые практики в управлении персоналом. и результаты научных исследований в области воспроизводства трудовых ресурсов</p> <p><b>Уметь:</b> частично обобщать передовые практики в управлении персоналом и результаты научных исследований в области вос-</p>	<p><b>Знать:</b> хорошо передовые практики в управлении персоналом. и результаты научных исследований в области воспроизводства трудовых ресурсов</p> <p><b>Уметь:</b> в целом обобщать передовые практики в управлении персоналом и результаты науч-</p>	<p><b>Знать:</b> отлично передовые практики в управлении персоналом. и результаты научных исследований в области воспроизводства трудовых ресурсов</p> <p><b>Уметь:</b> отлично обобщать передовые практики в управлении персоналом и результаты науч-</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		производства трудовых ресурсов <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> частично навыками обобщения и оценки передовых практик в области управления персоналом	ных исследований в области воспроизводства трудовых ресурсов <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками обобщения и оценки передовых практик в области управления персоналом	ных исследований в области воспроизводства трудовых ресурсов <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками полного обобщения и полной оценки передовых практик в области управления персоналом
	ОПК-1.3 Использует при решении профессиональных задач полученные экономические, организационные, управленческие, социологические, психологические и правовые знания	<b>Знать:</b> частично экономические, организационные, управленческие, социологические, психологические и правовые аспекты управления персоналом <b>Уметь:</b> частично использовать при решении профессиональных задач в области управления персоналом полученные экономические, организационные, управленческие, социологические, психологические и правовые знания <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> фрагментарно навыками использования экономических, социологических,	<b>Знать:</b> экономические, организационные, управленческие, социологические, психологические и правовые аспекты управления персоналом <b>Уметь:</b> хорошо использовать при решении профессиональных задач в области управления персоналом полученные экономические, организационные, управленческие, социологические, психологические и правовые знания <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками использования экономических, социологических,	<b>Знать:</b> отлично экономические, организационные, управленческие, социологические, психологические и правовые аспекты управления персоналом <b>Уметь:</b> полностью использовать при решении профессиональных задач в области управления персоналом полученные экономические, организационные, управленческие, социологические, психологические и правовые знания <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками самостоятельного использования

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.б.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		психологических знаний при проведении исследований в области управления персоналом	ских знаний при проведении исследований в области управления персоналом	экономических, социологических, психологических знаний при проведении исследований в области управления персоналом
ОПК-2/ основной	ОПК-2.1 Использует современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа для обоснования управленческих решений	<p><b>Знать:</b> частично современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа при решении исследовательских задач</p> <p><b>Уметь:</b> частично использовать современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа при решении исследовательских задач</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> фрагментарно навыками использования современных подходов в процессе сбора данных, их обработки и анализа</p>	<p><b>Знать:</b> хорошо современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа при решении исследовательских задач</p> <p><b>Уметь:</b> использовать современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа при решении исследовательских задач</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками использования современных подходов в процессе сбора данных, их обработки и анализа при решении исследовательских задач</p>	<p><b>Знать:</b> на высоком уровне современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа при решении исследовательских задач</p> <p><b>Уметь:</b> на высоком уровне использовать современные подходы в процессе сбора данных, их обработки и анализа при решении исследовательских задач</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками самостоятельного использования современных подходов в процессе сбора данных, их обработки и анализа при решении исследовательских задач на высоком уровне</p>
ОПК-3/ основной	ОПК-3.1 Разрабатывает стратегии управления персоналом, используя	<p><b>Знать:</b> частично стратегии управления персоналом, принципы корпоративной социальной</p>	<p><b>Знать:</b> хорошо стратегии управления персоналом, принципы корпоративной социаль-</p>	<p><b>Знать:</b> отлично стратегии управления персоналом, принципы корпоративной социаль-</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	современные технологии	<p>ответственности, кадровую политику организации; современные технологии управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> частично формулировать и разрабатывать стратегию управления персоналом, используя современные технологии</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> фрагментарно навыками формулирования и разработки основ стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p>	<p>ной ответственности, кадровую политику организации; современные технологии управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> хорошо формулировать и разрабатывать стратегию управления персоналом, используя современные технологии, опираясь на принципы корпоративной социальной ответственности</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками формулирования и разработки основ стратегии управления персоналом организации в динамичной среде на продвинутом уровне</p>	<p>ной ответственности, кадровую политику организации; современные технологии управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> отлично формулировать и разрабатывать стратегию управления персоналом, используя современные технологии, опираясь на принципы корпоративной социальной ответственности</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> на высоком уровне навыками самостоятельного формулирования и разработки основ стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p>
	ОПК-3.2 Обеспечивает реализацию стратегии корпоративной и кадровой политики организации	<p><b>Знать:</b> частично принципы, этапы реализации стратегии кадровой политики организации</p> <p><b>Уметь:</b> частично использовать методы исследования человеческого капитала при реализации стратегии кадровой политики ор-</p>	<p><b>Знать:</b> на продвинутом уровне принципы, этапы реализации стратегии кадровой политики организации</p> <p><b>Уметь:</b> на продвинутом уровне использовать методы исследования человеческого капитала</p>	<p><b>Знать:</b> на высоком уровне принципы, этапы реализации стратегии кадровой политики организации</p> <p><b>Уметь:</b> на высоком уровне использовать методы исследования человеческого капитала при</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>ганизации</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> фрагментарно навыками использования методов исследования человеческого капитала организации при реализации кадровой политики</p>	<p>при реализации стратегии кадровой политики организации</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> на продвинутом уровне навыками использования методов исследования человеческого капитала организации при реализации кадровой политики</p>	<p>реализации стратегии кадровой политики организации</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> на высоком уровне навыками использования методов исследования человеческого капитала организации при реализации кадровой политики</p>
	ОПК-3.3 Использует социально-экономические показатели характеризующие эффективность управления персоналом организации	<p><b>Знать:</b> частично социально-экономические показатели, характеризующие эффективность управления персоналом организации</p> <p><b>Уметь:</b> частично использовать социально-экономические показатели, характеризующие эффективность управления персоналом организации, при решении исследовательских задач</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> фрагментарными навыками использования социально-экономических показателей, характеризующих эффек-</p>	<p><b>Знать:</b> на продвинутом уровне социально-экономические показатели, характеризующие эффективность управления персоналом организации</p> <p><b>Уметь:</b> на продвинутом уровне использовать социально-экономические показатели, характеризующие эффективность управления персоналом организации, при решении исследовательских задач</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> на продвинутом уровне навыками использования социально-</p>	<p><b>Знать:</b> на высоком уровне социально-экономические показатели, характеризующие эффективность управления персоналом организации</p> <p><b>Уметь:</b> на высоком уровне использовать социально-экономические показатели, характеризующие эффективность управления персоналом организации, при решении исследовательских задач</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> на высоком уровне навыками использования социально-экономических</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		тивность управления персоналом организации, при решении исследовательских задач	экономических показателей, характеризующих эффективность управления персоналом организации, при решении исследовательских задач	показателей, характеризующих эффективность управления персоналом организации, при решении исследовательских задач
ОПК-5/ основной	ОПК-5.1 Использует информационно-коммуникационные технологии для поиска актуальной информации	<p><b>Знать:</b> частично информационно-коммуникационные технологии для поиска актуальной информации в области управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> частично использовать информационно-коммуникационные технологии для поиска актуальной информации для решения исследовательских задач в области управления персоналом</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> фрагментарно навыками применения современных информационно-коммуникационных технологий для поиска актуальной информации и решения исследова-</p>	<p><b>Знать:</b> на продвинутом уровне информационно-коммуникационные технологии для поиска актуальной информации в области управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> на продвинутом уровне использовать информационно-коммуникационные технологии для поиска актуальной информации для решения исследовательских задач в области управления персоналом</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> на продвинутом уровне навыками применения современных информационно-коммуникационных технологий</p>	<p><b>Знать:</b> отлично информационно-коммуникационные технологии для поиска актуальной информации в области управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> на высоком уровне использовать информационно-коммуникационные технологии для поиска актуальной информации для решения исследовательских задач в области управления персоналом</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> на высоком уровне навыками применения современных информационно-коммуникационных технологий для поиска актуальной инфор-</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		тельских задач управления персоналом	для поиска актуальной информации и решения исследовательских задач управления персоналом	мации и решения исследовательских задач управления персоналом

### 6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 6.3 – Контрольные задания и иные материалы для оценки результатов обучения по практике (знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

Код компетенции/этап формирования компетенции в процессе освоения ОПОП ВО (указывается название этапа из п.6.1)	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
УК-1/ основной	<p>Дневник практики            Отчет о практике            Типовое задание №1 по практической подготовке            Графические материалы к отчету.            Доклад обучающегося на промежуточной аттестации (защита отчета о практике).            Ответы на вопросы по содержанию практики на промежуточной аттестации.            Характеристика руководителя практики от организации</p>
УК-4/ основной	<p>Дневник практики            Отчет о практике            Типовое задание №2            Графические материалы к отчету.            Доклад обучающегося на промежуточной аттестации (защита отчета о практике).            Ответы на вопросы по содержанию практики на промежуточной аттестации.            Характеристика руководителя практики от организации</p>
ОПК-1/ основной	<p>Дневник практики            Отчет о практике            Типовое задание №1 по практической подготовке            Графические материалы к отчету.            Доклад обучающегося на промежуточной аттестации (защита отчета о практике).            Ответы на вопросы по содержанию практики на промежуточной аттестации.            Характеристика руководителя практики от организации</p>
ОПК-2/ основной	<p>Дневник практики            Отчет о практике            Типовое задание №1 по практической подготовке            Графические материалы к отчету.            Доклад обучающегося на промежуточной аттестации (защита отчета о практике).            Ответы на вопросы по содержанию практики на промежуточной аттестации.            Характеристика руководителя практики от организации</p>
ОПК-3/ основной	<p>Дневник практики            Отчет о практике            Типовое задание №1 по практической подготовке</p>

	Графические материалы к отчету. Доклад обучающегося на промежуточной аттестации (защита отчета о практике). Ответы на вопросы по содержанию практики на промежуточной аттестации. Характеристика руководителя практики от организации
ОПК-5/основной	Дневник практики Отчет о практике Типовое задание №1 по практической подготовке Графические материалы к отчету. Доклад обучающегося на промежуточной аттестации (защита отчета о практике). Ответы на вопросы по содержанию практики на промежуточной аттестации. Характеристика руководителя практики от организации

*Типовое задание № 1 по практической подготовке «Выполнение исследования в рамках выбранной темы и сформулированного задания».*

1. Сформулируйте проблему, над решением которой Вы работаете.
2. Опишите, кто из российских и зарубежных ученых занимается исследованием данной проблемы.
3. Оцените степень разработки данной проблемы в рамках сформулированной темы исследования.
4. Рассмотрите подходы, принципы, концепции, которые были исследованы в рамках темы исследования.
5. Опишите понятия, категории, которые были Вами исследованы. Какова точка зрения ведущих ученых на исследуемые категории, понятия?
6. Сгруппируйте взгляды, точки зрения авторов, дайте им критическую оценку, наглядно представьте их в виде таблицы и т.д.
7. Используйте статистические данные при решении исследовательской задачи. Что показал анализ статистических данных?
8. Использовали ли Вы аналитические обзоры различных организаций и институтов в сфере управления персоналом?
9. Опишите результаты, которые были получены при выполнении теоретических исследований в рамках сформулированной темы. Какие принципы, положения, концепции получили развитие при выполнении исследования?

*Типовое задание № 2. Тезисы доклада / статья*

Вопросы для подготовки тезисов доклада/ статьи:

1. Актуальность исследуемой темы.
2. Постановка проблемы, требующей решения.
3. Краткий обзор публикаций зарубежных и отечественных авторов, занимающихся данной темой (проблемой). Оценка степени решения проблемы, и исходя из этого – план дальнейших научных исследований.
4. Цель исследования.
5. Основные результаты исследования (в т.ч. анализ процессов, явлений, событий, документов, методик, статистических данных; освещение по-

лученных результатов исследования; возможность и область их использования).

6. Выводы (выводы должны быть увязаны с поставленной целью).

#### **6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций, закрепленных за производственной технологической практикой, осуществляется в форме текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Текущий контроль успеваемости проводится в течение практики на месте ее проведения руководителем практики от организации.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме зачета с оценкой. На зачет обучающийся представляет дневник практики и отчет о практике. Зачет проводится в виде устной защиты отчета о практике.

Таблица 6.4.1 – Шкала оценки отчета о практике и его защиты

№	Предмет оценки	Критерии оценки	Максимальный балл
1	Содержание отчета 50 баллов	Достижение цели и выполнение задач практики в полном объеме	5
		Отражение в отчете всех предусмотренных программой практики видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью	5
		Владение актуальными нормативными правовыми документами и профессиональной терминологией	5
		Соответствие структуры и содержания отчета требованиям, установленным в п. 5 настоящей программы	5
		Полнота и глубина раскрытия содержания разделов отчета	5
		Достоверность и достаточность приведенных в отчете данных	5
		Правильность выполнения расчетов и измерений	5
		Глубина анализа данных	5
		Обоснованность выводов и рекомендаций	5
		Самостоятельность при подготовке отчета	5
2	Оформление отчета 10 баллов	Соответствие оформления отчета требованиям, установленным в п.5 настоящей программы	5
		Достаточность использованных источ-	5

		ников	
3	Содержание и оформление презентации (графического материала) 20 баллов	Полнота и соответствие содержания презентации (графического материала) содержанию отчета	10
		Грамотность речи и правильность использования профессиональной терминологии	10
4	Ответы на вопросы о содержании практики, в том числе на вопросы о практической подготовке (видах работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью, выполненных на практике) 20 баллов	Полнота, точность, аргументированность ответов,	20

Баллы, полученные обучающимся, суммируются, соотносятся с уровнем сформированности компетенций и затем переводятся в оценки по 5-балльной шкале.

Таблица 6.4.2 – Соответствие баллов уровням сформированности компетенций и оценкам по 5-балльной шкале

Баллы	Уровень сформированности компетенций	Оценка по 5-балльной шкале (зачет с оценкой)
85-100	высокий	отлично
70-84	продвинутый	хорошо
50-69	пороговый	удовлетворительно
49 и менее	недостаточный	неудовлетворительно

Баллы, полученные обучающимся, суммируются, соотносятся с уровнем сформированности компетенций и затем переводятся в оценки по дихотомической шкале.

## **7 Перечень учебной литературы и ресурсов сети «Интернет», необходимых для проведения практики**

### **Основная литература**

1. Азарская, М. А. Научно-исследовательская работа в вузе : учебное пособие / М. А. Азарская, В. Л. Поздеев ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2016. – 230 с. : ил.– URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=461553> (дата обращения: 01.02.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

2. Варепо, Л. Г. Основы научно-исследовательской деятельности : учебное пособие / Л. Г. Варепо, А. А. Кожушко, И. В. Нагорнова ; Омский государственный технический университет. – Омск : Омский государственный технический университет (ОмГТУ), 2020. – 150 с. : ил.,

табл., схем., граф. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683035> (дата обращения: 02.02.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный

3. Шишкин, В. Г. Научно-исследовательская и практическая работа студентов : учебное пособие / В. Г. Шишкин, Е. В. Никитенко ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2019. – 111 с. : табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576523> (дата обращения: 01.02.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

4. Шкляр, М. Ф. Основы научных исследований : учебное пособие / М. Ф. Шкляр. – 7-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2019. – 208 с. – (Учебные издания для бакалавров). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573356> (дата обращения: 02.02.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

#### Дополнительная литература

5. Кузнецов, И.Н. Научное исследование. Методика проведения и оформление : [учебное пособие] / И. Н. Кузнецов. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Дашков и К, 2008. - 460 с. - Текст : непосредственный.

6. Родионова, Д.Д. Основы научно-исследовательской работы (студентов): учебное пособие / Д.Д. Родионова, Е.Ф. Сергеева. – Кемерово : Кемеровский государственный университет культуры и искусств (КемГУКИ), 2010. – 181 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=227895> (дата обращения: 02.02.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

7. Сибагатуллина, А. М. Организация проектной и научно-исследовательской деятельности : учебное пособие / А. М. Сибагатуллина ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2012. – 93 с. : ил., табл.. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=277052> (дата обращения: 02.02.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

8. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации: учебник / А. В. Дейнека. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 288 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308> (дата обращения: 06.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

9. Управление персоналом: учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк; под общ. ред. Г. И. Михайлиной. – 4-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 280 с.: ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120> (дата обращения: 06.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

10. Бирман, Л. А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие/ Л. А. Бирман; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва:

Дело, 2018. – 347 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577832> (дата обращения: 06.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

### **Перечень методических указаний**

1. Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (учебная практика) : методические рекомендации по выполнению практики по направлениям подготовки 38.04.01 Экономика, магистерская программа «Экономика фирмы и отраслевых рынков» 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Управление персоналом коммерческой организации» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. С. В. Мамонтова. - Электрон. текстовые дан. (727 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2017. - 41 с. - Б. ц. - Текст : электронный.

2. Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (учебная практика): методические указания для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост.: И. А. Томакова, И. Н. Родионова. - Электрон. текстовые дан. (348 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 37 с. - Б. ц. - Текст : электронный.

### **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

- Единое окно доступа к образовательным ресурсам <http://window.edu.ru>
- Электронная библиотека диссертаций и авторефератов РГБ – <http://dvs.rsl.ru>
- Справочно-поисковая система КонсультантПлюс - [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)
- База данных рефератов и цитирования «Scopus» – <http://www.scopus.com>
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru – <http://elibrary.ru>
- Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека Онлайн» – <http://biblioclub.ru>
- [www.i-u.ru](http://www.i-u.ru) (Электронная библиотека Интернет - Университета).
- [www.gks.ru](http://www.gks.ru) (Федеральная служба государственной статистики).
- <http://www.top-personal.ru> – Журнал «Управление персоналом».
- <http://www.hr-director.ru> – Журнал «Директор по персоналу»
- <http://www.hr-journal.ru/articles/oc> – Журнал «Работа с персоналом»
- <http://www.hr-portal.ru/tags/korporativnaya-kultura> – Сообщество HR-менеджеров.
- <http://www.kadrovik.ru> – Национальный союз кадровиков.
- [www.shrm.org](http://www.shrm.org) – Сайт «Society for Human Resource Management»
- [www.rhr.ru](http://www.rhr.ru) – Человеческие ресурсы России
- <http://www.pro-personal.ru> – Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом

### **Другие учебно-методические материалы**

Периодические издания в библиотеке университета:

- Управление персоналом
- Проблемы управления
- Известия ЮЗГУ. Серия Экономика. Социология. Менеджмент.
- Менеджмент в России и за рубежом

### **8 Перечень информационных технологий, используемых при проведении практики, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека Онлайн» – <http://biblioclub.ru>

Электронная библиотека диссертаций и авторефератов РГБ – <http://dvs.rsl.ru>

Базы данных ВИНТИ РАН – <http://viniti.ru>

При прохождении учебной практики (научно-исследовательской работы) для самостоятельной работы необходимы стандартная учебная аудитория; мультимедиа центр: ноутбук ASUS X50VL PMD-T2330/14"/1024Мб/160Gb/сумка/проектор inFocus IN24+, экран проекционный NOVO матовый на треноге 150\*114 см, а также следующее программное обеспечение: Microsoft Office, OpenOffice. В качестве источников нормативно-правовых актов РФ используется справочная правовая система «КонсультантПлюс».

### **9 Описание материально-технической базы, необходимой для проведения практики**

В процессе проведения практики для работы с документированной информацией практиканту необходимо наличие помещения, оснащенного спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным): доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам.

При прохождении практики необходимо использовать возможности современной вычислительной техники для автоматизации процесса обработки информации, позволяющей увеличить производительность труда, повысить эффективность работы с документами и ускорить обмен управленческой информацией. В профессиональной подготовке экономистов информационные технологии играют важную роль как при овладении системными знаниями в области применения программно-технических средств для решения прикладных экономических задач, как необходимой составляющей образования экономиста, так и методами решения профессиональных задач.

Для осуществления практической подготовки обучающихся при реализации практики используются оборудование конкретные профильных организаций, в которых она проводится.

Для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике используется следующее материально-техническое оборудование:

1. Класс ПЭВМ - Asus-P7P55LX-/DDR34096Mb/Coree i3-540/SATA-11 500 Gb Hitachi/PCI-E 512Mb, Монитор TFT Wide 23.

2. Мультимедиацентр: ноутбук ASUS X50VL PMD - T2330/14"/1024Mb/ 160Gb/ сумка/проектор inFocus IN24+ .

3. Экран мобильный Draper Diplomat 60x60

## **10 Особенности организации и проведения практики для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Практика для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) организуется и проводится на основе индивидуального личностно ориентированного подхода.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ могут проходить практику как совместно с другими обучающимися (в учебной группе), так и индивидуально (по личному заявлению).

### *Определение места практики*

Выбор мест прохождения практики для инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с учетом требований их доступности для данной категории обучающихся. При определении места прохождения практики для инвалидов и лиц с ОВЗ учитываются рекомендации медико-социальной экспертизы, отраженные в индивидуальной программе реабилитации инвалида (при наличии), относительно рекомендованных условий и видов труда. При необходимости для прохождения практики создаются специальные рабочие места в соответствии с характером нарушений, а также с учетом выполняемых обучающимся-инвалидом или обучающимся с ОВЗ трудовых функций, вида профессиональной деятельности и характера труда.

Обучающиеся данной категории могут проходить практику в профильных организациях, определенных для учебной группы, в которой они обучаются, если это не создает им трудностей в прохождении практики и освоении программы практики.

При наличии необходимых условий для освоения программы практики и выполнения индивидуального задания (или возможности создания таких условий) практика обучающихся данной категории может проводиться в структурных подразделениях ЮЗГУ.

При определении места практики для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ особое внимание уделяется безопасности труда и оснащению (оборудованию) рабочего места. Рабочие места, предоставляемые профильной организацией, должны (по возможности) соответствовать следующим требованиям:

– для инвалидов по зрению-слабовидящих: оснащение специального рабочего места общим и местным освещением, обеспечивающим беспрепятственное нахождение указанным лицом своего рабочего места и выполнение трудовых функций, видеоувеличителями, лупами;

– для инвалидов по зрению-слепых: оснащение специального рабочего места тифлотехническими ориентирами и устройствами, с возможностью использования крупного рельефно-контрастного шрифта и шрифта Брайля, акустическими навигационными средствами, обеспечивающими беспрепятственное нахождение указанным лицом своего рабочего места и выполнение трудовых функций;

– для инвалидов по слуху-слабослышающих: оснащение (оборудование) специального рабочего места звукоусиливающей аппаратурой, телефонами громкоговорящими;

– для инвалидов по слуху-глухих: оснащение специального рабочего места визуальными индикаторами, преобразующими звуковые сигналы в световые, речевые сигналы в текстовую бегущую строку, для беспрепятственного нахождения указанным лицом своего рабочего места и выполнения работы;

– для инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата: оборудование, обеспечивающее реализацию эргономических принципов (максимально удобное для инвалида расположение элементов, составляющих рабочее место), механизмами и устройствами, позволяющими изменять высоту и наклон рабочей поверхности, положение сиденья рабочего стула по высоте и наклону, угол наклона спинки рабочего стула, оснащение специальным сиденьем, обеспечивающим компенсацию усилия при вставании, специальными приспособлениями для управления и обслуживания этого оборудования.

#### *Особенности содержания практики*

Индивидуальные задания формируются руководителем практики от университета с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья каждого конкретного обучающегося данной категории и должны соответствовать требованиям выполнимости и посильности.

При необходимости (по личному заявлению) содержание практики может быть полностью индивидуализировано (при условии сохранения возможности формирования у обучающегося всех компетенций, закрепленных за данной практикой).

#### *Особенности организации трудовой деятельности обучающихся*

Объем, темп, формы работы устанавливаются индивидуально для каждого обучающегося данной категории. В зависимости от нозологии максимально снижаются противопоказанные (зрительные, звуковые, мышечные и др.) нагрузки.

Применяются методы, учитывающие динамику и уровень работоспособности обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ. Для предупрежде-

ния утомляемости обучающихся данной категории после каждого часа работы делаются 10-15-минутные перерывы.

Для формирования умений, навыков и компетенций, предусмотренных программой практики, производится большое количество повторений (тренировок) подлежащих освоению трудовых действий и трудовых функций.

*Особенности руководства практикой*

Осуществляется комплексное сопровождение инвалидов и лиц с ОВЗ во время прохождения практики, которое включает в себя:

- учебно-методическую и психолого-педагогическую помощь и контроль со стороны руководителей практики от университета и от организации;
- корректирование (при необходимости) индивидуального задания и программы практики;
- помощь ассистента (ассистентов) и (или) волонтеров из числа обучающихся или работников профильной организации. Ассистенты/волонтеры оказывают обучающимся данной категории необходимую техническую помощь при входе в здания и помещения, в которых проводится практика, и выходе из них; размещении на рабочем месте; передвижении по помещению, в котором проводится практика; ознакомлении с индивидуальным заданием и его выполнении; оформлении дневника и составлении отчета о практике; общении с руководителями практики.

*Особенности учебно-методического обеспечения практики*

Учебные и учебно-методические материалы по практике представляются в различных формах так, чтобы инвалиды с нарушениями слуха получали информацию визуально (программа практики и индивидуальное задание на практику печатаются увеличенным шрифтом; предоставляются видеоматериалы и наглядные материалы по содержанию практики), с нарушениями зрения – аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи) или с помощью тифлоинформационных устройств.

*Особенности проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации*

Во время проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации разрешаются присутствие и помощь ассистентов (сурдопереводчиков, тифлосурдопереводчиков и др.) и (или) волонтеров и оказание ими помощи инвалидам и лицам с ОВЗ.

Форма проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации для обучающихся-инвалидов и лиц с ОВЗ устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающемуся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа и (или) защиты отчета.

**11 Лист дополнений и изменений, внесенных в программу практики**

Номер измене- ния	Номера страниц				Всего стра- ниц	Да- та	Основание для изменения и подпись ли- ца, прово- дившего из- менения
	изме- нен- ных	замене- ных	аннулирован- ных	но- вых			