

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»
«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»
Факультет экономики и управления
Кафедра Менеджмента и управления персоналом**

ПРОГРАММА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ
(практика по получению профессиональных умений и опыта
профессиональной деятельности)

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»
Квалификация (степень) выпускника – БАКАЛАВР

Программа рассмотрена и одобрена
Ученым советом УЭУ
Протокол № 11 «27» июня 2018 г.

Симферополь 2018

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Цели и задачи практики.....	3
2.	Место практики в структуре ОПОП.....	3
3.	Вид, способы и формы проведения практики.....	4
4.	Место и время проведения практики.....	5
5.	Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП.....	5
6.	Структура и содержание практики.....	10
7.	Образовательные, научно-исследовательские и научно-производственные технологии, используемые на практике.....	11
8.	Формы отчетности по практике.....	12
9.	Фонды оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике.....	14
10.	Фонды оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике.....	23
11.	Материально-техническое обеспечение практики.....	26

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРАКТИКИ

Целью производственной практики является приобретение первоначального практического опыта и формирование профессиональных умений бакалавров, необходимых для освоения общекультурных и профессиональных компетенций по избранному направлению.

Задачами учебной практики являются закрепление теоретических знаний, полученных в ходе обучения об особенностях организационно-управленческой, информационно-аналитической и предпринимательской видах управленческой деятельности; получение первичных профессиональных навыков экономического анализа оценки внутренней и внешней экономической ситуации организации.

В результате учебной практики студенты должны обладать следующими профессиональными компетенциями: ОК-6, ОПК-1,7, ПК-2,3,4,5,6,8,9,14,16,18,21,23,26

2. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Производственная практика является видом учебной работы по ОПОП направления подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", квалификация – «бакалавр». Производственная практика непосредственно ориентирована на профессионально-практическую подготовку и формирование у обучающихся компетенций, обеспечивающих выполнение профессиональных задач в управления персоналом современной организацией, развитие способности и готовности адекватно и эффективно использовать их для достижения целей развития организации.

Производственная практика опирается на знания таких дисциплин как «Экономическая теория», «Основы теории управления», «Основы управления персоналом», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Экономика управления персоналом», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» и др.

Производственная практика в семестре (далее - ПП) является обязательной составляющей образовательной программы подготовки бакалавриата и направлена на формирование общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень магистратуры).

ПП предполагает исследовательскую работу, направленную на развитие у студентов способности к самостоятельным теоретическим и практическим суждениям и выводам, умений объективной оценки практической информации, свободы и методы анализа и стремления к применению полученного опыта в профессиональной деятельности.

ПП предполагает, как общую программу для всех бакалавристов, обучающихся по образовательной программе, так и индивидуальную

программу, направленную на выполнение конкретного задания. ПП бакалавристов проводится на выпускающей кафедре «Менеджмента и управления персоналом».

В соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.03 Управление персоналом производственная практика студента включает наблюдение, изучение работы специалистов руководящих должностей в организации, анализ содержания управленческих функций и соответствующих заданий.

Практика проводится на договорных началах на базе промышленных и коммерческих предприятий, с которыми подписаны долгосрочные договоры.

В период практики студенты подчиняются всем правилам внутреннего распорядка и техники безопасности, установленным предприятием.

Сроки и продолжительность проведения практики устанавливаются в соответствии с учебными планами и годовым календарным учебным графиком. Производственная практика проводится согласно графику прохождения практики.

3. ВИД, СПОСОБЫ И ФОРМЫ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Вид практики – производственная.

Способ проведения практики – стационарно.

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

Организация проведения практики – дискретно.

Представленная программа производственной практики регулирует вопросы ее организации и проведения для бакалавров очной/заочной форм обучения по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" в АНО «ООВО» «Университет экономики и управления».

Программа разработана и осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями); Приказом Минобрнауки России от 19.12.2013 № 1367 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры"; другими нормативными документами Министерства образования и науки РФ.

Производственная практика (далее - ПП) является обязательной составляющей образовательной программы подготовки бакалавра и направлена на формирование общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению 38.03.02 "Управление персоналом" (уровень бакалавриата).

ПП предполагает исследовательскую работу, направленную на развитие у бакалавров способности к самостоятельным теоретическим и

практическим суждениям и выводам, умений объективной оценки научной и практической информации.

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

4. МЕСТО И ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Производственная практика бакалавров проводится на базе частных предприятий и организаций экономической, производственной и социальной сферы; возможно прохождение практики в других организациях, например, в государственных и муниципальных учреждениях, общественных фондах и т.д. Выбор места прохождения практики осуществляется по согласованию с руководителем.

Производственная практика в ОПОП по направлению подготовки «Управление персоналом» проводится в течение 4 недель на 4 курсе в 7 семестре.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов выбор мест прохождения практик проводится с учетом состояния здоровья и требованиями по доступности в зависимости от нозологии студента.

При необходимости для прохождения практики могут создаваться специальные рабочие места в соответствии с характером нарушений здоровья, а также с учетом профессионального вида деятельности и характера труда, выполняемых студентом-инвалидом трудовых функций.

5. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате прохождения данной производственной практики обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования, отраженные в таблице.

№ п/п	Номер /индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее часть)	В результате прохождения практики обучающиеся должны:		
			Знать	Уметь	Владеть
1.	ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные	социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные

		различия			различия
	ОПК-1	Знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	использовать основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	основами современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
	ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	основы организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	проводить кооперации с коллегами, к работе на общий результат	навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
	ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике
	ПК-3	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на	основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонал	внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала	методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

		практике			
	ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала	формировать системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрять программы трудовой адаптации и умение применять их на практике	навыками внедрения программ трудовой адаптации
	ПК-5	знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	научной организации и нормирования труда	эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности,
	ПК-6	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умение применять их на практике	профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	организовывать работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умение применять их на практике	навыками развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала
	ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования	принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том	формировать системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда),	навыками оформления результатов контроля за трудовой и

		персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	числе оплаты труда)	применять дисциплинарные взыскания	исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике
	ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха	применять нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, осуществлять организацию по безопасности труда, оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала,	навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике
	ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического	основы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)	разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по их улучшению и умением применять их на практике	навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования

		обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике			мероприятий по их улучшению
	ПК-16	владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	основы стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	умением применять стратегии организации в области подбора и привлечения персонала на практике	владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике
	ПК-18	владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике	основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	применять на практике основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний
	ПК-21	знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	применять на практике основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	методикой оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом
	ПК-23	знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	применять на практике основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	методикой подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации
	ПК-26	знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять	основы проведения аудита и контроллинга персонала	применять на практике основы проведения аудита и контроллинга персонала	методами экономического и статистического анализа трудовых показателей,

		их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал			методами бюджетирования затрат на персонал
--	--	---	--	--	--

6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

6.1. Структура практики.

Общая трудоемкость производственной практики составляет 6 зачетных единиц, 216 часов.

№ п/п	Разделы (этапы) практики	Виды работ на практике, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		Формы текущего контроля
1	Организационные мероприятия. Прохождение собеседований	Консультации по учебной практике и оформление договора	14	Результат собеседования
2	Подготовительный этап практики	Инструктаж по методике проведения практики	14	Дневник учебной практики
3	Производственный этап практики	Мероприятия по сбору, систематизации фактического материала	56	Дневник учебной практики
4	Экономические показатели предприятия	Наблюдение, анализ, синтез информации	56	Дневник учебной практики
5	Обработка и анализ полученной информации	Систематизируется собранный теоретический материал для написания отчета по практике	56	Дневник учебной практики
6	Подготовка отчета по практике	Структурирование результатов работы. Обобщение выводов. Редактирование, форматирование и оформление отчета	20	Отчет о прохождении практики
	Всего часов		216	-
Форма контроля – дифференцированный зачет				

6.2. Содержание практики

1. Организационные мероприятия. Прохождение собеседований
Выявление предпочтений и интересов для прохождения производственной практики. Резюме и этапы собеседования на предприятиях.
2. Подготовительный этап. Собрание со студентами: сроки практики, соблюдение техника безопасности, коммерческая тайна, направления на практики и отчеты по результатам производственной практики.
3. Производственный этап практики
Изучение техники безопасности предприятия.
Изучение инструктивных и методических материалов. Экскурсия по предприятию.
Знакомство с должностными обязанностями, с руководством подразделения и коллективом структуры, где проходит производственная практика.
Приобретение практических навыков на рабочем месте.
4. Экономические показатели предприятия.
Необходимо показать экономические показатели по функционированию предприятия (Просчитать прибыль предприятия от реализации продукции, какая прибыль от продажи дополнительных услуг, определить основные показатели, характеризующие структуру персонала и др.)
5. Обработка и анализ полученной информации. Систематизируется собранный теоретический материал для написания отчета по практике, проводятся консультации с руководителем практики от организации, в которой студент проходит практику.
6. Подготовка отчета по практике. Выводы и рекомендации о проделанной работе. Оформление выводов по содержанию и прохождению производственной практики. Формулирование предложений по улучшению организации и прохождению практики.
Составление и оформление отчета по производственной практике.
Получение отзыва о прохождении практики от руководителя практикой от организации (печать организации и подпись руководителя обязательно).
Оформление справки о прохождении практики (печать организации и подпись руководителя обязательно).

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

При проведении ПП используются следующие технологии:

- Решение учебно-профессиональных задач на конкретном предприятии по специальности соответствует профилю обучения;
- технологии активного взаимодействия субъекта с проблемно-представленным содержанием обучения, в ходе которого он приобщается к объективным противоречиям научного знания и способам их решения, учится мыслить, творчески усваивать знания.

– Тренинговые технологии. Тренинг как педагогическая технология, является формой активного обучения, целью которого является передача знаний, развитие некоторых умений и навыков, формирование компетенций. Тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения профессиональных задач.

– Интерактивные технологии для краткосрочного обучения, на основе реальных или вымышленных ситуаций, направленная не столько на освоение знаний, сколько на формирование у слушателей новых качеств и умений.

– Моделирование и анализ инвестиционных проектов по отраслям.

Для выполнения моделирования и анализа статистических данных используются пакеты прикладных программ Microsoft Office Point, Alt invest, consultant.ru – общероссийская сеть распространения правовой информации (Консультант-Плюс), пакеты прикладных программ и др.

8. ФОРМЫ ОТЧЕТНОСТИ ПО ПРАКТИКЕ

По окончании производственной практики студенты обязаны в установленный срок, в соответствии с учебным планом и нормативными документами АНО «ООВО» «Университет экономики и управления», сдать в деканат:

1. Дневник о прохождении практики с отзывом руководителя практики.
2. Письменный отчет о производственной практике(15-20 стр.)

Основные требования по заполнению дневника:

- Заполнить информационную часть дневника
- Составить план работы. Получить индивидуальное задание
- Регулярно (каждый день) записывать все реально выполняемые работы
- Регулярно представлять дневник на просмотр преподавателю-руководителю практики
- Получить отзыв руководителя практики.

По окончании практики студент должен защитить отчет о практике. Зачет проходит в форме защиты отчета по практике по окончании практики с участием руководителя ОПОП, факультетского руководителя практики и студентов-практикантов.

Защита отчета по практике, как правило, состоит в коротком докладе (8-10 минут) студента и в ответах на вопросы по существу отчета.

В результате защиты отчета по практике студент получает дифференцированный зачет с оценкой.

Отчет о прохождении ПП должен включать разделы:

1. Вступительная часть.

Название организации, ее специализация, организационно-правовая форма, высший орган управления, местонахождение, время и порядок создания.

2. Внутренняя и внешняя среда предприятия:

- сжатое описание целей, заданий, структуры, технологии, кадров исследуемой организации; схема взаимосвязи внутренних переменных организации;

- сформулировать миссию;
- сформулировать основные цели на будущий год;
- проанализировать должностную инструкцию или положение о структурном подразделении (на собственный выбор). Копию результатов анализа целесообразно привести как приложение.

Описать внешнюю среду организации, разделить все факторы на микро и макро среду.

- анализ государственной регуляции деятельности конкретной организации: законы Российской Федерации; приказы Министерств и других ведомств, положения и инструкции.

3. Организационная структура управления.

- определить и спроектировать организационную структуру управления исследуемой организации;

- проанализировать соответствие типа организационной структуры управления целям и заданиям организации;

- определить наличие иерархических уровней управления;
- определить возможности усовершенствования организационной структуры управления.

4. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами

Анализ использования трудовых ресурсов исследуемого предприятия проводится в следующей последовательности:

- 1) Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами.
- 2) Социальная защищенность трудового коллектива.
- 3) Использование рабочего времени.
- 4) Производительность труда.
- 5) Рентабельность персонала.
- 6) Трудоемкость продукции.
- 7) Эффективность использования фонда заработной платы.

5. Мотивация работы работников:

- материальное стимулирование труда;
- моральное стимулирование труда;
- использование систем вознаграждений для мотивации труда;
- внедрение системы делегирования полномочий.

6. Коммуникационный процесс:

- определить источники информации, необходимые для принятия управленческого решения;

- построить коммуникационные связи между руководством организации и рабочей группой.

9. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ

Перечень заданий к производственной практике:

Задание 1.

Ознакомление с основными направлениями деятельности организаций и предприятий, структурой, основными технологическими, организационными и функциональными процессами.

Задание 2.

Изучение штатного расписания и его соответствия стратегическими планам организации.

Задание 3.

Ознакомление с существующими видами аттестации персонала и другими видами текущей деловой оценки персонала.

Задание 4.

Ознакомление с функционально-штатной структурой организации/предприятия.

Задание 5.

Изучение локальных нормативных актов, касающихся организации труда на предприятии.

Задание 6.

Ознакомится с кадровой и управленческой документацией, внести предложение по оптимизации документооборота и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями организации.

Задание 7.

Изучение и анализ основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе предприятия/организации.

Задание 8.

Изучение работы кадровой службы по вопросам диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации.

ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания		
Шкала оценивания		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций

Пороговый уровень	Знает социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 1, 2, 3		

ОПК-1 Знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации

Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	использовать основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	основами современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания		
Шкала оценивания		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет использовать основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет основами современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 1, 2, 3		

ОПК-7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
основы организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	проводить кооперации с коллегами, к работе на общий результат	навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания		
Шкала оценивания		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает основы организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет проводить кооперации с коллегами, к работе на общий результат	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,5,6,7,8		

ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания		
Шкала оценивания		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение)

	на практике	деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,5,6,7,8		

ПК-3 знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонал	внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала	методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания		
Шкала оценивания		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонал	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,5,6,7,8		

ПК-4 знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала	формировать системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрять программы трудовой адаптации и умение применять их на практике	навыками внедрения программ трудовой адаптации
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания		
Шкала оценивания		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)

Стандартный уровень	Умеет формировать системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрять программы трудовой адаптации и умение применять их на практике	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет навыками внедрения программ трудовой адаптации	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,5,6,7,8		

ПК-5 знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике

Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
научной организации и нормирования труда	эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности,
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания		
Шкала оценивания		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает научной организации и нормирования труда	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности,	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,5,6,7,8		

ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике

Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	организовывать работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	навыками развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания		

Шкала оценивания		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет организовывать работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет навыками развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,5,6,7,8		

ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике

Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)	формировать системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), применять дисциплинарные взыскания	навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания		
Шкала оценивания		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет формировать системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), применять дисциплинарные взыскания	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,5,6,7,8		

ПК-9 знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов

продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха	применять нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, осуществлять организацию по безопасности труда, оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала,	навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания		
Шкала оценивания		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет применять нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, осуществлять организацию по безопасности труда, оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала,	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,5,6,7,8		

ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
основы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)	разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по их улучшению и умением применять их на практике	навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания		

Шкала оценивания		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает основы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по их улучшению и умением применять их на практике	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,5,6,7,8		

ПК-16 владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
основы стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	умением применять стратегии организации в области подбора и привлечения персонала на практике	владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания		
Шкала оценивания		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает основы стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет умением применять стратегии организации в области подбора и привлечения персонала на практике	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,5,6,7,8		

ПК-18 владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике		
Этапы формирования компетенции		

Знает	Умеет	Владеет
основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	применять на практике основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания		
Шкала оценивания		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет применять на практике основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 1, 2, 3		

ПК-21 знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	применять на практике основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	методикой оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания		
Шкала оценивания		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет применять на практике основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет методикой оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 1, 2, 3		

ПК-23 знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	применять на практике основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	методикой подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания		
Шкала оценивания		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет применять на практике основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет методикой подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,5,6,7,8		

ПК-26 знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
основы проведения аудита и контроллинга персонала	применять на практике основы проведения аудита и контроллинга персонала	методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания		
Шкала оценивания		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	Знает основы проведения аудита и контроллинга персонала	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	Умеет применять на практике основы проведения аудита и контроллинга персонала	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	Владеет методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение

		проблемных задач)
Задания 4,5,6,7,8		

При проведении процедуры оценивания результатов прохождения практики инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья может предусматриваться использование технических средств, в зависимости от индивидуальных особенностей студента. Эти средства могут быть предоставлены вузом или студент может использовать собственные технические средства.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по практике предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по практике обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, устно с использованием услуг сурдопереводчика);
- б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);
- в) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по практике может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья может проходить с использованием дистанционных образовательных технологий.

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИКИ

Основная литература

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.07.2015). Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_140174/

2. Приказ Минобрнауки России от 19.12.2013 N 1367 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры" (Зарегистрировано в Минюсте России 24.02.2014 N 31402). Режим доступа: http://www.istu.edu/docs/istu/2014/norm_dok/prik_1367.pdf

3. Приказ Минобрнауки России от 30.03.2015 N 321 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратуры)" (Зарегистрировано в Минюсте России 22.04.2015 N 36995). Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_178766/

4. Дейнека А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Дейнека А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 288 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24767.—> ЭБС «IPRbooks»

5. Маслова В.М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: толковый словарь/ Маслова В.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 118 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14628.—> ЭБС «IPRbooks»

6. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»/ П.Э. Шлендер [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 319 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8597.—> ЭБС «IPRbooks»

7. Орехов А.М. Методы экономических исследований [Электр.ресурс]: учеб. пособ./ А.М. Орехов, 2016.-392с.

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

Дополнительная литература

1. Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. 2-е изд. [Электронный ресурс]/ Василенко С.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2016.— 105 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/5971.—> ЭБС «IPRbooks».

2. Десслер Гари Управление персоналом [Электронный ресурс]/ Десслер Гари— Электрон. текстовые данные.— М.: БИНОМ. Лаборатория знаний,

2016.— 800 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26137>.— ЭБС «IPRbooks»

3.Козлов В.В. Система управления персоналом предприятия [Электронный ресурс]/ Козлов В.В., Бочаров Д.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18956>.— ЭБС «IPRbooks»

4.Кузнецова И.В. Документационное обеспечение управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Кузнецова И.В., Хачатрян Г.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2016.— 220 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15713>.— ЭБС «IPRbooks».

5.Менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ М.В. Аветисян [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Юриспруденция, 2012.— 243 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8061>.— ЭБС «IPRbooks».

6.Десслер Гари Управление персоналом [Электронный ресурс]/ Десслер Гари— Электрон. текстовые данные.— М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2016.— 800 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26137>.— ЭБС «IPRbooks».

7.Юкаева В.С. Менеджмент. Краткий курс [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Юкаева В.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2017.— 104 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/4448>.— ЭБС «IPRbooks».

Интернет-ресурсы:

1. [http:// www.rostrud.ru/](http://www.rostrud.ru/) Федеральная служба по труду и занятости
2. <http://www.pro-personal.ru/> Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом
3. <http://www.hr-journal.ru/> Электронный журнал по управлению персоналом.
4. www.consultant.ru – общероссийская сеть распространения правовой информации (Консультант-Плюс);
5. [www. gov.ru](http://www.gov.ru) – официальный сайт федеральных органов исполнительной власти РФ.

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИКИ

Производственная практика проводится в сторонних организациях, обладающих необходимым кадровым и научно-техническим потенциалом. Материально-техническая база обеспечения организации, где проходит ПП студента, должна соответствовать профилю его обучения. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение данного вида практики может быть осуществлено «полностью» или «частично» с использованием дистанционных технологий.