Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии




**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ (НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ)**

Направление подготовки/специальность 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) / специализация Управление кадровым потенциалом организации

Программа подготовки академическая

Форма обучения заочная

Квалификация выпускника магистр

Краснодар 2019

Рабочая программа производственной практики (научно-исследовательской работы) составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Программу составил(и):
Миронова Елена Рубеновна, канд.психол.наук, доцент



Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии
протокол № 08 от 20 марта_2019 г.
Заведующий кафедрой А.А. Лузаков




Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии
протокол № 07 от 22 апреля 2019 г.
Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.



Рецензенты:

Женетль А.С.
Начальник отдела персонала ООО «Атлас - НТС»

Орел А.А.
Доцент кафедры экономики организации, регионального и кадрового менеджмента КубГУ, канд.психол.наук

1. **Цели производственной практики (научно-исследовательской работы-НИР).**

Развитие способности самостоятельного осуществления научно-исследовательской работы, связанной с решением профессиональных задач.

2. **Задачи производственной практики (научно-исследовательской работы):**

- обеспечение становления профессионального научно-исследовательского мышления магистрантов, формирование у них четкого представления об основных профессиональных задачах, способах их решения;
- формирование умений использовать современные технологии сбора информации, обработки и интерпретации полученных эмпирических данных, владение современными методами исследований;
- формирование готовности проектировать и реализовывать в образовательной практике новое содержание учебных программ дисциплин по направлению подготовки, применять инновационные образовательные технологии;
- обеспечение готовности к профессиональному самосовершенствованию, развитию инновационного мышления и творческого потенциала, профессионального мастерства;
- самостоятельное формулирование и решение задач, возникающих в ходе научно-исследовательской и педагогической деятельности и требующих углубленных профессиональных знаний;
- проведение библиографической работы с привлечением современных информационных технологий.

3. **Место производственной практики (научно-исследовательской работы) в структуре ООП.**

НИР относится к вариативной части Блок 2.Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР)

НИР проводится:

Для магистрантов ЗФО:

Часть 1 НИР :

*Во втором семестре 1 курса 8 недель;*

Часть 2 НИР:

*Во 2 семестре 2 курса – 2 недели;*

Часть 3 НИР:

*В 1 семестре 3 курса - 6 недель.*

Для магистрантов ОФО:

Часть 1 НИР :

*В 1 семестре 1 курса – 4 недели;*

Часть 2 НИР:

*Во 2 семестре 1 курса – 4 недели*

*В 1 семестре 2 курса – 2 недели;*

Часть 3 НИР:

*Во втором семестре 2 курса- 4 недели*

Для успешной реализации задач НИР необходимо успешное освоение дисциплин базовой и вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)», предшествующих повремени прохождению практики (НИР).

4. **Тип, способ и форма проведения производственной практики (научно-исследовательской работы).**

**Тип производственной практики**: научно-исследовательская работа.

**Способ проведения производственной практики (научно-исследовательской работы)**: стационарная

**Форма проведения практики:** дискретная - путем выделения в календарном учебном графике непрерывного периода учебного времени для проведения производственной практики (научно-исследовательской работы).

Производственная практика (научно-исследовательская работа) магистрантов проводится на кафедре управления персоналом и организационной психологии.

Научно-исследовательская работа магистранта может предполагать:

- осуществление НИР в рамках госбюджетной научно-исследовательской работы кафедры (сбор, анализ научно-теоретического материала, сбор эмпирических данных, интерпретация данных);
- участие в выполнении научно-исследовательской работы кафедры в рамках грантов, договоров с учреждениями и организациями;
- участие в организации и проведении научных, научно-практических конференций, круглых столов, дискуссий, организуемых кафедрой, факультетом, университетом;
- самостоятельное проведение семинаров, мастер-классов, круглых столов по актуальной проблематике управления персоналом;
- участие в конкурсах научно-исследовательских работ;
- осуществление самостоятельного исследования по актуальной проблеме в рамках магистерской диссертации;
- составление библиографии работы с привлечением современных информационных и коммуникационных технологий;
- рецензирование научных статей;
- написание и публикацию тезисов, статей (самостоятельно или совместно с научным руководителем)
- разработку, апробацию, адаптацию диагностических методов

Прохождение НИР контролируют руководитель магистерской программы, руководитель практики от кафедры управления персоналом и организационной психологии, научный руководитель магистранта.

.

## 5. Перечень планируемых результатов обучения при прохождении производственной практики (научно-исследовательской работы) соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

В результате прохождения практики студент должен приобрести следующие компетенции в соответствии с ФГОС ВО.

| № п.п. | Код компетенции | Содержание компетенции (или её части) | Планируемые результаты при прохождении практики |
|---|---|---|---|
| 1. | **ОК 1** | способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу | Знает основные методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами<br>Знает основные законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности |
| | | | Умеет использовать основные методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами<br>Умеет использовать, основные законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | Владеет навыками использования основных методов анализа, применяемых в управлении трудовыми ресурсами<br>Владеет навыками использования, основных законов социальных и экономических наук в профессиональной деятельности |
| 2. | **ОПК 1** | готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности | Знать базовые правила устной и письменной коммуникации на русском и иностранном языках |
| | | | Уметь использовать базовые правила устной коммуникации и письменной коммуникации на русском и иностранном языках для решения задач межличностного общения |
| | | | Владеть навыками устной и письменной коммуникации на русском языке для эффективной профессиональной коммуникации |
| 3. | **ОПК-8** | владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем | Знает механизмы оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций |
| | | | Умеет разрабатывать и применять современные методы и технологии определения социально-экономической эффективности управления персоналом |
| | | | Владеет навыками организации анализа социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом |
| 4. | **ОПК-9** | способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации | Знает актуальные проблемы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации |
| | | | Умеет оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации |
| | | | Владеет методами стратегического планирования формирования и развития человеческих ресурсов |
| 5. | **ОПК-11** | умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом | Знает правила составления научных отчетов, обзоров, публикаций |
| | | | Умеет выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом |
| | | | Владеет навыками подготовки обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом |
| 6. | **ПК -11** | умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели | Знать методологию системного анализа |
| | | | Уметь решать системные задачи и проблемы управления персоналом |
| | | | Владеть навыками организации деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации |
| 7. | **ПК-12** | владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умениемм использовать их в своей профессиональной деятельности | Знать особенности и актуальные проблемы диагностики организационного развития |
| | | | Уметь использовать формы и методы диагностики организационного развития в своей профессиональной деятельности |
| | | | Владеть методами формирования и внедрения диагностической работы в организации |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 8 | **ПК-13** | знанием методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала | Знать современные методы оценки эффективности системы найма и адаптации в организации |
| | | | Уметь организовать эффективную систему найма и адаптации персонала в организации |
| | | | Владеть навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала |
| 9. | **ПК-22** | умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели | Знает современные подходы к организации диагностики и мониторинга состояния процессов и результатов управления персоналом в организации |
| | | | Умеет формулировать цели и задачи научных исследований в соответствии с тенденциями и перспективами развития в сфере управления персоналом, обоснованно выбирать теоретические и экспериментальные методы и средства решения сформулированных задач. Умеет строить организационно-экономические модели |
| | | | Владеет навыками применения количественных и качественных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом. Владеет методами организации научного исследования, работы с коллективом и партнерами-соисполнителями, навыками планирования, организации и проведения научно-исследовательских работ |
| 10. | **ПК-23** | умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации | Знает инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации. Знает основные характеристики аудита по основным направлениям аудита управления персонала |
| | | | Умеет использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала |
| | | | Владеет современными технологиями оценки деятельности службы управления персоналом |

## 6. Структура и содержание производственной практики (научно-исследовательской работы)

Трудоемкость НИР в соответствии с учебным планом 972 часов (27з.е.).

| **Распределение трудоемкости по видам работ** | ***Для ЗФО***<br>***Курс 5 семестр 1***<br>***Курс 5 семестр 3***<br>***Курс 6 семестр 1***<br>***Курс 6 семестр 3***<br>***Курс 7 семестр 1*** |
|---|---|
| **Контактные часы** | 4,5 |
| **СРС** | 967,5 |
| **Итого часов** | **972** |
| **Итого з.е.** | **27** |

Содержание разделов программы НИР, распределение бюджета времени практики на их выполнение определяется для каждого магистранта индивидуально, в соответствии с полученными индивидуальными заданиями.

Содержанием практики является выполнение трех индивидуальных заданий.

С учетом Индивидуального плана магистранта на период обучения до начала практики согласовываются и утверждаются научным руководителем магистранта Индивидуальные задания на практику (Приложение 2).

При подготовке индивидуальных заданий можно руководствоваться приведенными ниже типовыми формулировками заданий

Первая часть научно-исследовательской работы магистра осуществляется, как правило, в форме разработки и обсуждения, совместно с научным руководителем, темы выпускной квалификационной работы, плана проведения подготовительных мероприятий для организации теоретической и практической работы в рамках выбранного направления. Обсуждения и выбора методик для обеспечения сбора эмпирических данных на последующих этапах работы над выпускным проектом. Поиска, анализа и систематизации информационных материалов по избранному магистрантом направлению будущей выпускной работы.

В связи с этим, рекомендуется, в рамках части I научно-исследовательской работы магистра поставить и решить следующие задачи:

1. Выбрать научного руководителя и обсудить вопросы по выбору тематики курсовой работы и возможному направлению будущей магистерской диссертации.
2. Определить индивидуальную специфику задания для научно-исследовательской работы вместе с научным руководителем, конкретизировать цели и задачи первой части научно-исследовательской работы.
3. Осуществить поиск, анализ и систематизацию информационных ресурсов и отдельных источников по направлению профессиональных интересов.
4. Подготовить материалы к выступлениям на конференциях или публикации в изданиях разного уровня (тезисы, статьи, аналитические обзоры и т.д.).
5. Подготовить отчет о результатах научно-исследовательской работы магистра.

Вторая часть научно-исследовательской работы магистра, в соответствие с учебным планом, осуществляется перед педагогической практикой.

Ее задачами является формирование готовности проектировать и реализовывать в педагогической практике содержание учебных программ, осуществлять инновационные образовательные технологии.

Она может быть связана с анализом содержания программ учебных курсов по направлению «Управление персоналом», с целью их дальнейшего совершенствования. Задание предполагает разработку рекомендаций по совершенствованию учебно-методических комплексов преподаваемых в вузах учебных дисциплин.

Задание носит индивидуальный характер для каждого магистранта, так как зависит непосредственно от актуальных задач магистранта по теме магистерской диссертации. И может быть связанно с совершенствованием магистрантом преподаваемых в рамках направления «Управление персоналом» учебных курсов.

Вторая часть НИР может предполагать:

- работу с литературными источниками с целью расширения или дополнения содержания учебных курсов, связанных со спецификой, разрабатываемой магистрантом темы выпускной квалификационной работы (ВКР);
- разработку или совершенствование программ учебных дисциплин, курсов лекций, содержания семинарских, практических, лабораторных занятий, связанных со спецификой, разрабатываемой магистрантом темы ВКР;
- разработку контрольно-измерительных материалов (например, тестовых заданий) для использования в процессе текущего или итогового контроля, если это связано с тематикой или общей направленностью ВКР;

- самостоятельную разработку или помощь действующим преподавателям в разработке других элементов учебно-методических комплексов для совершенствования образовательного процесса, если это связанно с разрабатываемой тематикой или общей направленностью ВКР.

Если тематика ВКР не предполагает возможности учета разработок магистрантов по теме ВКР в совершенствовании учебного процесса, задачами второй части концентрированной НИР могут являться:

- ведение библиографической работы с привлечением современных информационных и коммуникационных технологий;
- рецензирование научных статей;
- описание организации и методов исследования по ВКР
- разработка и апробация диагностирующих материалов;
- план-график работы над диссертацией
- постановка целей и задач диссертационного исследования; определение объекта и предмета исследования; обоснование актуальности выбранной темы;
- подготовка к сбору фактического материала для проведения диссертационного исследования

Часть третья НИР предполагает постановку и решение следующих задач:

- ведение библиографической работы по теме ВКР включая интенсивное использование ресурсов библиотек (в т. ч. электронных);
- сбор фактического материала для проведения диссертационного исследования;
- анализ собранного материала по тематике ВКР;
- публикацию статей по материалам выпускной работы в научных изданиях;
- корректировка целей и задач диссертационного исследования; объекта и предмета исследования; актуальности выбранной темы;
- написание и редактирование отдельных глав текста ВКР
- подготовку отчета о результатах научно-исследовательской работы магистра.

## 7. Формы отчетности по производственной практике (научно-исследовательской работе).

В качестве основной формы отчетности по практике устанавливается письменный отчет, в котором излагаются результаты проделанной работы

Отчет содержит сведения о конкретно выполненной работе в период практики, результаты выполнения индивидуальных заданий.

Отчет должен включать следующие основные части:

**Титульный лист**
**Оглавление**
**Введение**: цель, место, дата начала и продолжительность практики, перечень основных компетенций, формируемых в ходе практики
**Индивидуальное задание 1**
**Индивидуальное задание 2**
**Индивидуальное задание 3**
**Список использованной литературы**
**Приложения**
Отчет может быть иллюстрирован таблицами, графиками, схемами, заполненными бланками, рисунками.

**Требования к оформлению отчета:**

- титульный лист должен быть оформлен в соответствии с образцом (Приложение 1);
- объем отчета 10-15 страниц печатного текста.

— текст отчета должен быть структурирован, названия разделов и подразделов должны иметь нумерацию с указанием страниц, с которых они начинаются;
— нумерация страниц, таблиц и приложений должна быть сквозной.
— текст отчета набирается в MicrosoftWord и печатается на одной стороне стандартного листа бумаги формата А-4: шрифт TimesNewRoman – обычный, размер 14 пт; междустрочный интервал – полуторный; левое, верхнее и нижнее – 2,0 см; правое – 1,0 см; абзац – 1,25.

К отчету прилагается:
оценочный лист (Приложение 3);

## 8. Образовательные технологии, используемые в процессе производственной практики (научно-исследовательской работы).

При проведении практики используются образовательные технологии в форме консультаций преподавателей–руководителей практики от университета и руководителей практики от организаций, а также в виде самостоятельной работы студентов.

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

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

**Научно-производственные технологии** при прохождении практики включают в себя: инновационные технологии, используемые в организации, изучаемые и анализируемые студентами в ходе практики; эффективные традиционные технологии, используемые в организации, изучаемые и анализируемые студентами в ходе практики; консультации ведущих специалистов по использованию научно-технических достижений.

**Научно-исследовательские технологии** при прохождении практики включают в себя: определение проблемы, объекта и предмета исследования, постановку исследовательской задачи; разработку инструментария исследования; наблюдения, измерения, фиксация результатов; сбор, обработка, анализ и предварительную систематизацию фактического и литературного материала; использование информационно-аналитических компьютерных программ и технологий; прогноз развития ситуации (функционирования объекта исследования);использование информационно-аналитических и проектных компьютерных программ и технологий; систематизация фактического и литературного материала; обобщение полученных результатов; формулирование выводов и предложений по общей части программы практики; экспертизу результатов практики (предоставление материалов дневника и отчета о практике; оформление отчета о практике).

## 9. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов при выполнении научно-исследовательской работы

Учебно-методическим обеспечением самостоятельной работы студентов при выполнении НИР являются:

1. учебная литература;
2. нормативные документы, регламентирующие прохождение НИР;
3. методические разработки для студентов, определяющие порядок прохождения и содержание НИР

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

## 10. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся при прохождении производственной практики (научно-исследовательской работы)

Оценка отчета производится научным руководителем обучающегося по критериям**:**

- Полнота представленного материала в соответствии с индивидуальным заданием;
- Своевременность представления отчёта,
- Качество оформления отчета (соответствие предъявляемым к оформлению требованиям)

Шкала оценивания

| Шкала оценивания | Критерии оценки отчета |
|---|---|
| | Зачет с оценкой |
| «Отлично» | Содержание и оформление отчета по НИР полностью соответствуют предъявляемым требованиям. Индивидуальные задания выполнены. В ходе текущего и промежуточного контроля магистрант обнаруживает всестороннее и глубокое знание учебного материала, выражающееся в своевременном и качественном выполнении всех индивидуальных заданий, точном раскрытии поставленных вопросов. Отчет представлен в установленные сроки |
| «Хорошо» | Основные требования к прохождению практики выполнены, однако имеются несущественные замечания по содержанию и оформлению отчета по практике. Запланированные индивидуальные задания выполнены. В ходе текущего и промежуточного контроля магистрант обнаруживает знание учебного материала, однако есть отдельные замечания по качеству выполнения индивидуальных заданий. Отчет представлен в установленные сроки |
| «Удовлетворительно» | Основные требования к прохождению практики выполнены, однако имеются существенные замечания по содержанию и оформлению отчета по практике. Индивидуальные задания выполнены. В ходе текущего и промежуточного контроля магистрант обнаруживает отдельные пробелы в знаниях учебного материала, неточно раскрывая индивидуальные задания. Сроки сдачи отчета не соблюдены |
| «Неудовлетворительно» | Небрежное оформление отчета по практике или отчет по практике не представлен или представлен несвоевременно. В отчете освещены не все индивидуальные задания. В ходе текущего и промежуточного контроля магистрант обнаруживает существенные пробелы в знаниях. Индивидуальные задания не раскрыты, либо их содержание не соответствует сути задания. Сроки сдачи отчета не соблюдены. |

Оценку уровня сформированности компетенций обучающегося проводит руководитель практики от кафедры управления персоналом на основании текущего контроля прохождения НИР, а также итогового собеседования по результатам НИР. Критерии оценки компетенций:

| № п.п. | Код компетенции | Содержание компетенции (или её части) | Основные признаки уровня (дескрипторные характеристики) |
|---|---|---|---|
| **ПОРОГОВЫЙ УРОВЕНЬ С ФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ** | | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 2. | **ОК 1** | способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу | Знать некоторые методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами<br>Знать некоторые законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности |
| | | | Уметь использовать базовые методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами<br>Уметь использовать некоторые законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности |
| | | | Владеть базовыми навыками использования основных методов анализа, применяемых в управлении трудовыми ресурсами<br>Владеть навыками использования, основных законов социальных и экономических наук в профессиональной деятельности |
| 2. | **ОПК 1** | готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности | Знать базовые правила устной и письменной коммуникации на русском и иностранном языках |
| | | | Уметь использовать базовые правила устной коммуникации и письменной коммуникации на русском и иностранном языках для решения задач межличностного общения |
| | | | Владеть базовыми навыками устной и письменной коммуникации на русском языке для эффективной профессиональной коммуникации |
| 3. | **ОПК-8** | владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умение использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем | Знать некоторые механизмы оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций |
| | | | Уметь разрабатывать и применять некоторые современные методы и технологии определения социально-экономической эффективности управления персоналом |
| | | | Владеть базовыми навыками организации анализа социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом |
| 4. | **ОПК-9** | способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации | Знать некоторые актуальные проблемы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации |
| | | | Уметь оценивать некоторые воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации |
| | | | Владеть базовыми методами стратегического планирования формирования и развития человеческих ресурсов |
| 5. | **ОПК-11** | умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом | Знать некоторые правила составления научных отчетов, обзоров, публикаций |
| | | | Уметь в основном выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом |
| | | | Владеть базовыми навыками подготовки обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом |
| 6. | **ПК -11** | умение выбирать направление деятельности системы управления | Знать базовую методологию системного анализа |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели | Уметь решать отдельные системные задачи и проблемы управления персоналом |
| | | | Владеть базовыми навыками организации деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации |
| 7. | **ПК-12** | владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности | Знать отдельные особенности и актуальные проблемы диагностики организационного развития |
| | | | Уметь использовать некоторые формы и методы диагностики организационного развития в своей профессиональной деятельности |
| | | | Владеть отдельными методами формирования и внедрения диагностической работы в организации |
| 8 | **ПК-13** | знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала | Знать некоторые современные методы оценки эффективности системы найма и адаптации в организации |
| | | | Уметь организовать отдельные элементы системы найма и адаптации персонала в организации |
| | | | Владеть базовыми навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала |
| 9. | **ПК-22** | умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели | Знать некоторые современные подходы к организации диагностики и мониторинга состояния процессов и результатов управления персоналом в организации |
| | | | Уметь в основном формулировать цели и задачи научных исследований в соответствии с тенденциями и перспективами развития в сфере управления персоналом. |
| | | | Владеть базовыми навыками применения количественных и качественных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом. Владеть базовыми методами организации научного исследования, работы с коллективом и партнерами-соисполнителями, навыками планирования, организации и проведения научно-исследовательских работ |
| 10. | **ПК-23** | умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации | Знать отдельные инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации. |
| | | | Уметь в основном использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала |
| | | | Владеть базовыми современными технологиями оценки деятельности службы управления персоналом |
| **БАЗОВЫЙ УРОВЕНЬ С ФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ** | | | |
| 3. | **ОК 1** | способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу | Знать основные методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами<br>Знать основные законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | Уметь использовать основные методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами<br>Уметь использовать, основные законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности |
| | | | Владеть навыками использования основных методов анализа, применяемых в управлении трудовыми ресурсами<br>Владеть навыками использования, основных законов социальных и экономических наук в профессиональной деятельности |
| 2. | **ОПК 1** | готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности | Знать базовые правила устной и письменной коммуникации на русском и иностранном языках |
| | | | Уметь использовать базовые правила устной коммуникации и письменной коммуникации на русском и иностранном языках для решения задач межличностного общения |
| | | | Владеть навыками устной и письменной коммуникации на русском языке для эффективной профессиональной коммуникации |
| 3. | **ОПК-8** | владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем | Знать механизмы оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций |
| | | | Уметь разрабатывать и применять современные методы и технологии определения социально-экономической эффективности управления персоналом |
| | | | Владеть навыками организации анализа социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом |
| 4. | **ОПК-9** | способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации | Знать актуальные проблемы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации |
| | | | Уметь оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации |
| | | | Владеть методами стратегического планирования формирования и развития человеческих ресурсов |
| 5. | **ОПК-11** | умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом | Знать правила составления научных отчетов, обзоров, публикаций |
| | | | Уметь выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом |
| | | | Владеть навыками подготовки обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом |
| 6. | **ПК -11** | умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели | Знать методологию системного анализа |
| | | | Уметь решать системные задачи и проблемы управления персоналом |
| | | | Владеть навыками организации деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации |
| 7. | **ПК-12** | владение принципами, форм и методов диагностики организационного | Знать особенности и актуальные проблемы диагностики организационного развития |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности | Уметь использовать формы и методы диагностики организационного развития в своей профессиональной деятельности |
| | | | Владеть методами формирования и внедрения диагностической работы в организации |
| 8 | **ПК-13** | знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала | Знать современные методы оценки эффективности системы найма и адаптации в организации |
| | | | Уметь организовать эффективную систему найма и адаптации персонала в организации |
| | | | Владеть навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала |
| 9. | **ПК-22** | умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели | Знать современные подходы к организации диагностики и мониторинга состояния процессов и результатов управления персоналом в организации |
| | | | Уметь формулировать цели и задачи научных исследований в соответствии с тенденциями и перспективами развития в сфере управления персоналом, обоснованно выбирать теоретические и экспериментальные методы и средства решения сформулированных задач. Уметь строить организационно-экономические модели |
| | | | Владеть навыками применения количественных и качественных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом. Владеть методами организации научного исследования, работы с коллективом и партнерами-соисполнителями, навыками планирования, организации и проведения научно-исследовательских работ |
| 10. | **ПК-23** | умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации | Знать инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации. Знать основные характеристики аудита по основным направлениям аудита управления персонала |
| | | | Уметь использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала |
| | | | Владеть современными технологиями оценки деятельности службы управления персоналом |
| **ПОВЫШЕННЫЙ УРОВЕНЬ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕНЦИЙ** | | | |
| 4. | **ОК 1** | способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу | Знать в полном объеме основные методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами<br>Знать в полном объеме основные законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности |
| | | | Уметь самостоятельно использовать основные методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами<br>Уметь самостоятельноиспользовать, основные законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | Владеть самостоятельнонавыками использования основных методов анализа, применяемых в управлении трудовыми ресурсами<br>Владеть самостоятельнонавыками использования, основных законов социальных и экономических наук в профессиональной деятельности |
| 2. | **ОПК 1** | готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности | Знать в полном объеме базовые правила устной и письменной коммуникации на русском и иностранном языках |
| | | | Уметь самостоятельноиспользовать базовые правила устной коммуникации и письменной коммуникации на русском и иностранном языках для решения задач межличностного общения |
| | | | Владеть самостоятельнонавыками устной и письменной коммуникации на русском языке для эффективной профессиональной коммуникации |
| 3. | **ОПК-8** | владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умение использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем | Знать в полном объеме механизмы оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций |
| | | | Уметь самостоятельноразрабатывать и применять современные методы и технологии определения социально-экономической эффективности управления персоналом |
| | | | Владеть самостоятельнонавыками организации анализа социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом |
| 4. | **ОПК-9** | способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации | Знать в полном объеме актуальные проблемы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации |
| | | | Уметь самостоятельнооценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации |
| | | | Владеть самостоятельнометодами стратегического планирования формирования и развития человеческих ресурсов |
| 5. | **ОПК-11** | умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом | Знать уверенно и в полном объеме правила составления научных отчетов, обзоров, публикаций |
| | | | Уметь самостоятельновыявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом |
| | | | Владеть самостоятельнонавыками подготовки обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом |
| 6. | **ПК -11** | умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели | Знать уверенно и в полном объеме методологию системного анализа |
| | | | Уметь самостоятельнорешать системные задачи и проблемы управления персоналом |
| | | | Владеть самостоятельнонавыками организации деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации |
| 7. | **ПК-12** | владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения | Знать уверенно и в полном объеме особенности и актуальные проблемы диагностики организационного развития |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умение использовать их в своей профессиональной деятельности | Уметь самостоятельноиспользовать формы и методы диагностики организационного развития в своей профессиональной деятельности |
| | | | Владеть самостоятельнометодами формирования и внедрения диагностической работы в организации |
| 8 | **ПК-13** | знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала | Знать уверенно и в полном объеме современные методы оценки эффективности системы найма и адаптации в организации |
| | | | Уметь самостоятельноорганизовать эффективную систему найма и адаптации персонала в организации |
| | | | Владеть самостоятельнонавыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала |
| 9. | **ПК-22** | умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели | Знать уверенно и в полном объеме современные подходы к организации диагностики и мониторинга состояния процессов и результатов управления персоналом в организации |
| | | | Уметь самостоятельноформулировать цели и задачи научных исследований в соответствии с тенденциями и перспективами развития в сфере управления персоналом, обоснованно выбирать теоретические и экспериментальные методы и средства решения сформулированных задач. Уметь самостоятельностроить организационно-экономические модели |
| | | | Владеть самостоятельнонавыками применения количественных и качественных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом. Владеть самостоятельнометодами организации научного исследования, работы с коллективом и партнерами-соисполнителями, навыками планирования, организации и проведения научно-исследовательских работ |
| 10. | **ПК-23** | умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации | Знать уверенно и в полном объеме инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации. Знать основные характеристики аудита по основным направлениям аудита управления персонала |
| | | | Уметь самостоятельно использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала |
| | | | Владеть самостоятельно современными технологиями оценки деятельности службы управления персоналом |

Текущий контроль прохождения НИР предполагает контроль процесса выполнения индивидуальных заданий, правильности формирования компетенций.

Итоговый контроль предполагает:
проведение по окончании практики проверки документов (отчет о выполнении индивидуальных заданий, аттестационный лист, заверенный подписью и печатью),
проведение итогового собеседования.

Форма отчетности – зачет с оценкой.

11. **Учебно-методическое и информационное обеспечение производственной практики (научно-исследовательской работы).**

**а) основная литература:**


1. Алавердов, А.Р Управление человеческими ресурсами организации [Электронный ресурс] : учебник / А.Р. Алавердов. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Университет "Синергия", 2017. - 681 с. - http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415.
2. Кибанов, А. Я.Управление персоналоморганизации [Электронный ресурс] : учебник / Кибанов А. Я. Баткаева И. А. Ивановская Л. В. ; под ред. А.Я.Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 695 с. - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=942757.


**б) дополнительная литература:**


1. Архипова, Н.И. Современные проблемы управления персоналом[Текст] : монография / Н. И. Архипова, С. В. Назайкинский, О. Л. Седова ; Рос. гос. гуманит. ун-т. - Москва : Проспект, 2018. - 160 с. : ил. - Библиогр. в конце гл. - ISBN 978-5-392-25763-8 : (1).
2. Маслов, В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации [Электронный ресурс] : учебные пособия / В. И. Маслов. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 156 с. - https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456086.


**в) периодические издания.**

1. Журнал "Управление персоналом"[Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.top-personal.ru.
2. Журнал «Кадровик» (panor.ru/journals/kadrovik/).
3. Журнал «Человек и труд» (chelt.ru).
4. Журнал «Работа с персоналом» (http://www.hr-journal.ru/ ).
5. Журнал «Вестник государственного социального страхования» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.vgss.ru.

12. **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для выполнения НИР.**

Профессиональные базы данных, информационные справочные системы и электронные образовательные ресурсы:

**1.** «Российская Информационная Система Охраны Труда» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.risot.safework.ru.

**2.** Бесплатная электронная библиотека онлайн «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» // http://window.edu.ru/;

**3.** Журнал "Управление персоналом"[Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.top-personal.ru.

**4.** журнал «Вестник государственного социального страхования» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.vgss.ru.

**5.** Журнал «Кадровик» (panor.ru/journals/kadrovik/).

**6.** журнал «Работа с персоналом» (http://www.hr-journal.ru/ ).

**7.** Журнал «Человек и труд» (chelt.ru).

**8.** Информ. портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом (http://www.pro-personal.ru/).

**9.** Информационный портал в области охраны труда "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.ohranatruda.ru.

**10.** Мониторинг рынка труда (http://www.hrmonitor.ru/ ).

**11.** Оплата труда и мотивация персонала (электронный журнал) "[Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.zarplata. com

**12.** Официальный сайт Национального союза кадровиков (http://www.kadrovik.ru)

**13.** Портал "Менеджмент и маркетинг в бизнесе" (aup.ru).

**14.** Российское образование. Федеральный образовательный портал. //http://www.edu.ru/.

**15.** Университетская библиотека on-line (www.biblioclub.ru);

**16.** Федеральная служба государственной статистики РФ "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.gks.ru.

**17.** лектронный справочник «Информио» для высших учебных заведений (www.informuo.ru);

13. **Перечень информационных технологий, используемых при выполнении НИР, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

В процессе организации производственной практики (научно-исследовательской работы) применяются современные информационные технологии:

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

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

При прохождении практики студент может использовать имеющиеся на кафедре «Управления персоналом и организационной психологии» программное обеспечение и Интернет-ресурсы.

**Перечень лицензионного программного обеспечения:**

MicrosoftOffice:

- Excel;
- Outlook ;
- PowerPoint;
- Word

**Перечень информационных справочных систем:**

1. Информационно-правовая система «Гарант» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://garant.ru/
2. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (http://www.elibrary.ru)

14. **Методические указания для обучающихся по выполнению научно-исследовательской работы**

Перед началом производственной практик (научно-исследовательской работы) :

*Руководитель практики:*

- *составляет рабочий график (план) проведения практики;*
- *участвует в распределении обучающихся по рабочим местам и видам работ в организации;*
- *осуществляет контроль за соблюдением сроков проведения практики и соответствием ее содержания требованиям, установленным ОПОП ВО;*
- *собирает подготовленные отчеты*
- *оценивает уровень сформированности компетенций, предусмотренных ФГОС,в период прохождения практики*

*Научный руководитель:*

— *формулирует индивидуальные задания для обучающихся, выполняемые в период практики;*
— *оказывает методическую помощь обучающимся при выполнении ими индивидуальных заданий и подготовки отчета;*
— *оценивает результаты прохождения практики обучающимися*

*Студенты, направляемые на практику, обязаны:*
— *детально ознакомиться с рабочей программой НИР;*
— *до начала НИР обсудить и согласовать с научным руководителем индивидуальные задания;*
— *выполнять указания руководителя практики, нести ответственность за выполняемую работу;*
— *проявлять инициативу и максимально использовать свои знания, умения и навыки при выполнении НИР;*
— *в установленные сроки выполнить полученные индивидуальные задания практики, своевременно подготовить и сдать отчет о практике.*

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

## 15. Материально-техническое обеспечение НИР.

Для полноценного прохождения практики в распоряжение студентов предоставляется необходимое для выполнения индивидуального задания по практике оборудование, и материалы.

| № | Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы | Перечень оборудования и технических средств обучения |
|---|---|---|
| 1. | Лекционная аудитория | Аудитория, оборудованная производственной (педагогической) мебелью, с возможной установкой дополнительного оборудования (ноутбук, проектор) |
| 2. | Учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций | Аудитория, оборудованная производственной (педагогической) мебелью, |
| 3. | Аудитория для самостоятельной работы | Аудитория для самостоятельной работы, оборудованная производственной (педагогической) мебелью и компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза |
| 4. | Аудитория для проведения защиты отчета по практике | Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) |

Приложение 1

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии
Кафедра управления персоналом и организационной психологии

ОТЧЕТ

**ОТЧЕТ О ПРОХОЖДЕНИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ (НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ)**

студентом-магистрантом ____курса факультета управления и психологии, обучающимся по программе «Управление кадровым потенциалом организации» заочной формы обучения

Выполнил
Ф.И.О. студента

Руководитель практики от кафедры управления персоналом и организационной психологии
ученое звание, должность, *Ф.И.О*

Научный руководитель
ученое звание, должность, *Ф.И.О*

Краснодар 2019 г.

Приложение 2

ФГБОУ ВО «КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет управления и психологии
Кафедра управления персоналом и организационной психологии

**ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ, ВЫПОЛНЯЕМОЕ В ПЕРИОД ПРОВЕДЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ (НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ)**

Магистрант_____
*(фамилия, имя, отчество полностью)*

Направление подготовки (специальности) 38.04.03 Управление персоналом

Место прохождения практики _____

Срок прохождения практики с_____ по_____201_____г

Цель практики – решение конкретных задач выпускной квалификационной работы в соответствии с выбранной темой на основе применения теоретических знаний, полученных в период обучения в университете, и практических навыков, приобретенных за время прохождения предыдущих видов практики.

**Индивидуальное задание направлено на формирование компетенций:**

**ОК 1** способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
**ОПК 1** готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности
**ОПК-8** владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем
**ОПК-9-** сспособность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
**ОПК-11** умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом
**ПК -11** умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели
**ПК-12** владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности
**ПК-13** знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
**ПК-22** умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
**ПК-23** умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

**Содержание индивидуального задания:**

Индивидуальное задание 1
Индивидуальное задание 2
Индивидуальное задание 3

**План-график выполнения работ**:

| | Этапы работы (виды деятельности) при прохождении практики | Сроки | Отметка руководителя практики от университета о выполнении (подпись) |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |

Ознакомлен _____ _____
*подпись магистранта* *расшифровка подписи*

«____» _____ 20___г.

Руководитель практики от университета

_____ _____
*подпись* *расшифровка подписи*

«____» _____ 20___г.

Научный руководитель

_____ _____
*подпись* *расшифровка подписи*

«____» _____ 20___г.

Приложение 3

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результатов прохождения производственной практики
(научно-исследовательской работы)
по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом

Фамилия И.О магистранта _____

| № | ОБЩАЯ ОЦЕНКА (отмечается руководителем практики на основании рекомендаций научного руководителя) | Оценка | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 |
| 1. | Полнота представленного материала в соответствии с индивидуальным заданием | | | | |
| 2. | Своевременность представления отчёта | | | | |
| 3. | Качество оформления отчета (соответствие предъявляемым к оформлению требованиям) | | | | |

Руководитель практики _____ _____
*(подпись) (расшифровка подписи)*

| № | СФОРМИРОВАННЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ НИР КОМПЕТЕНЦИИ (отмечается руководителем практики от университета) | Оценка | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 |
| 1. | **ОК 1**способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу | | | | |
| 2. | **ОПК 1**готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности | | | | |
| 3. | **ОПК-8**владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем | | | | |
| 4. | **ОПК-9**способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации | | | | |
| 5. | **ОПК-11**умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом | | | | |
| 6. | **ПК -11**умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели | с | | | |
| 7. | **ПК-12**владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности | | | | |
| 8. | **ПК-13** знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала | | | | |
| 9. | **ПК-22**умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели | | | | |
| 10. | **ПК-23**умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации | | | | |

Руководитель практики _____ _____
*(подпись) (расшифровка подписи)*