

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ АВТОМОБИЛЬНО-ДОРОЖНЫЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (МАДИ)»
ВОЛЖСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДАЮ

Доцент, к.п.н., зав. кафедрой ЭиТТП

 Петрова А.В.

« 2 » марта 2020г

Рабочая программа

**Б2.В.01(У) Практика по получению первичных профессиональных умений
и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-
исследовательской деятельности**

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: ЭиТТП

Чебоксары 2020 г.

1. АННОТАЦИЯ

В результате прохождения практики у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровую политику организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью уметь: организовать свой труд и труд своих подчиненных; владеть: навыками формирования и использования методов управления персонала
ПК-2	Знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	знать: основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала уметь: анализировать внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации владеть: навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала

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	<p>знать: основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала</p> <p>уметь: сопоставлять различные точки зрения на социально-экономические процессы</p> <p>владеть методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике</p>
ПК-10	Знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации	<p>знать: основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом, основы кадрового планирования в организации</p> <p>уметь: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал, проводить анализ и прогнозировать развитие эффективности профессиональной деятельности персонала</p> <p>владеть методами разработки и реализации стратегий управления персоналом</p>
ПК-13	умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников	<p>знать: нормы права и нормативно-правовые акты</p> <p>уметь: вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов</p> <p>владеть: навыками составления кадровой отчетности</p>

ПК-16	владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	знать: методы разработки стратегии предприятия уметь: использовать методы привлечения персонала владеть: навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
ПК-19	владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	знать: методы контроля и оценки эффективности деятельности сотрудников организации уметь: организовать взаимодействие между людьми и работать на общий результат владеть: навыками организации и координации взаимодействия между людьми в рамках работы на общий результат
ПК-28	знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	знать: корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации уметь: проводить оптимизацию режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала владеть: навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени

Трудоёмкость практики: 6 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой (2 курс)

Содержание практики:

№ п/п	Этапы проведения практики и их содержание	Трудоемкость (в часах)
1.	Организационное собрание	4
2.	Инструктаж по технике безопасности	4
3.	Ознакомительная работа на предприятиях в службах управления персоналом /отделах кадров предприятий	148

4	Обработка и анализ полученной информации	40
5.	Подготовка отчета по практике	20
Всего часов:		216

2. ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ И ВИД ПРАКТИКИ

Целью прохождения практики является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами прохождения практики являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;

- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

Вид практики: учебная практика.

3. СПОСОБ И ФОРМА ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Способ проведения практики: стационарная.

Форма проведения практики: непрерывно, путем выделения в календарном учебном графике непрерывного периода учебного времени для проведения практики.

4. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Практика реализуется в рамках обязательной части блока 2 учебного плана. (в соответствии с планом: или обязательной части, или в части, формируемой участниками образовательных отношений).

Практика базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.02 Введение в управление персоналом, Б1.Б.21 Основы теории управления, Б1.В.06 Стратегический менеджмент, Б1.Б.22 Основы управления персоналом, Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам прохождения практики являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.Б.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования, Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда, Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда, Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала, Б1.В.07 Технология кадровой работы и др.

5. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате прохождения практики у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	<p>знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровую политику организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью</p> <p>уметь: организовать свой труд и труд своих подчиненных;</p> <p>владеть: навыками формирования и использования методов управления персонала</p>
ПК-2	Знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	<p>знать: основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала</p> <p>уметь: анализировать внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации</p> <p>владеть: навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p>
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	<p>знать: основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала</p> <p>уметь: сопоставлять различные точки зрения на социально-экономические процессы</p> <p>владеть методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике</p>

ПК-10	Знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации	<p>знать: основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом, основы кадрового планирования в организации</p> <p>уметь: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал, проводить анализ и прогнозировать развитие эффективности профессиональной деятельности персонала</p> <p>владеть методами разработки и реализации стратегий управления персоналом</p>
ПК-13	умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников	<p>знать: нормы права и нормативно-правовые акты</p> <p>уметь: вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов</p> <p>владеть: навыками составления кадровой отчетности</p>
ПК-16	владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	<p>знать: методы разработки стратегии предприятия</p> <p>уметь: использовать методы привлечения персонала</p> <p>владеть: навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p>

ПК-19	владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	<p>знать: методы контроля и оценки эффективности деятельности сотрудников организации</p> <p>уметь: организовать взаимодействие между людьми и работать на общий результат</p> <p>владеть: навыками организации и координации взаимодействия между людьми в рамках работы на общий результат</p>
ПК-28	знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	<p>знать: корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации</p> <p>уметь: проводить оптимизацию режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала</p> <p>владеть: навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени</p>

6. ОБЪЁМ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ПРАКТИКИ

Объём (трудоемкость) практики составляет 6 зачётных единиц (ЗЕ). Продолжительность практики составляет 216 часов.

7. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

№ п/п	Этапы проведения практики и их содержание	Трудоемкость (в часах)
1.	Организационное собрание	4
2.	Инструктаж по технике безопасности	4
3.	Ознакомительная работа на предприятиях в службах управления персоналом /отделах кадров предприятий	148
4	Обработка и анализ полученной информации	40
5.	Подготовка отчета по практике	20
Всего часов:		216

8. ФОРМЫ ОТЧЁТНОСТИ ПО ПРАКТИКЕ

Формами отчётности по практике являются рабочий дневник по практике и отчёт по практике.

Форма рабочего дневника по практике, требования к содержанию и оформлению отчёта по практике определяются локальными нормативными актами МАДИ.

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

9.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

В результате прохождения практики формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике
ПК-2	Знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, 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 практике
ПК-10	Знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации
ПК-13	умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников
ПК-16	владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике

ПК-19	владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
ПК-28	знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.02 Введение в управление персоналом	+					зачет
Б1.Б.21 Основы теории управления		++				экзамен, экзамен
Б1.В.06 Стратегический менеджмент		+				зачет
Б2.В.01(У) Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности.		+				Зачет с оценкой
Б1.Б.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования			+			экзамен
ФТД.В.01 Информационная безопасность				+		зачет
ФТД.В.02 Противодействие коррупции и предупреждение коррупционных рисков				+		зачет
Б1.В.07 Технология кадровой					++	Зачет,

работы						экзамен, курсовая работа
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						
ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.Б.17 Маркетинг		+				экзамен
Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала		+				экзамен
Б2.В.01(У) Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности.		+				Зачет с оценкой
Б1.В.04 Методы прикладных исследований в социологии и маркетинге			+			Зачет с оценкой
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						
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						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.Б.18 Статистика	++					зачет, экзамен

Б1.Б.22	Основы управления персоналом		+	+			Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.03.01	Технология подбора и найма персонала		+				
Б1.В.ДВ.03.02	Маркетинг персонала		+				
Б2.В.01(У)	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности.		+				Зачет с оценкой
Б1.Б.23	Основы кадровой политики и кадрового планирования			+			экзамен
Б1.В.12	Управленческий учет и учет персонала				++		Экзамен, экзамен
Б3.Б.01	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						
ПК-10 знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации							
Дисциплины (модули), практики		Курсы					Форма промеж. аттестации
		1	2	3	4	5	
Б2.В.01(У)	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности.		+				Зачет с оценкой
Б1.Б.23	Основы кадровой политики и кадрового планирования			+			экзамен
Б1.В.05	Теория организации			++			Зачет, экзамен
Б1.В.07	Технология кадровой работы					++	Зачет, экзамен,

						курсовая работа	
Б3.Б.01	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						
ПК-13 умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников							
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации	
	1	2	3	4	5		
Б1.Б.18	Статистика						зачет, экзамен
Б2.В.01(У)	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности.						Зачет с оценкой
Б1.В.ДВ.06.01	Регламентация и нормирование труда						экзамен
Б1.В.ДВ.06.02	Организация труда						экзамен
Б1.Б.06	Документооборот и делопроизводство						зачет
Б3.Б.01	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						
ПК-16 владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике							
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации	
	1	2	3	4	5		
Б1.Б.16	Менеджмент						зачет

Б1.В.ДВ.03.01	Технология подбора и найма персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.03.02	Маркетинг персонала		+				экзамен
Б2.В.01(У)	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности.		+				Зачет с оценкой
Б1.В.ДВ.04.01	Кадровый консалтинг и аудит персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.04.02	Современные методы оценки персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б3.Б.01	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						
<p>ПК-19 владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>							
Дисциплины (модули), практики		Курсы					Форма промеж. аттестации
		1	2	3	4	5	
Б2.В.01(У)	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности.		+				Зачет с оценкой
Б1.В.ДВ.04.01	Кадровый консалтинг и аудит персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.04.02	Современные методы оценки персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая

						работа
Б1.Б.25 Основы управленческого консультирования					+	зачет
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						
ПК-28 знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.Б.11 Информатика	+					экзамен
Б2.В.01(У) Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности.		+				Зачет с оценкой
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						

9.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам прохождения практики, описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций, формируемых на данном этапе освоения образовательной программы, является достижение обучающимися планируемых результатов прохождения практики. Критериями оценивания являются прохождение обучающимися процедур промежуточной аттестации.

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике				
Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
знать: <ul style="list-style-type: none"> основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровую политику организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью 	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью. Допускаются значительные ошибки,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью, но допускаются незначительные ошибки,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью, свободно оперирует приобретенными

		проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	неточности, затруднения при аналитических операциях.	знаниями.
уметь: <ul style="list-style-type: none"> организовать свой труд и труд своих подчиненных; 	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет организовать свой труд и труд своих подчиненных	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: организовать свой труд и труд своих подчиненных . Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: организовать свой труд и труд своих подчиненных . Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: организовать свой труд и труд своих подчиненных . Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
владеть: <ul style="list-style-type: none"> навыками формирования и использования методов управления персонала. 	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками формирования и использования методов управления персонала	Обучающийся владеет навыками формирования и использования методов управления персонала, допускаются значительные ошибки,	Обучающийся частично владеет навыками формирования и использования методов управления персонала, но допускаются	Обучающийся в полном объеме владеет навыками формирования и использования методов управления персонала, свободно

		проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике				
Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
знать: <ul style="list-style-type: none"> основы кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала 	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		ситуации.		
<p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> анализировать внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации 	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет анализировать внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: анализировать внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: анализировать внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: анализировать внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
<p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала 	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Обучающийся владеет навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся	Обучающийся частично владеет навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.		
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				
Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
знать: основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала	обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала. Допускаются значительные ошибки,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала. Но допускаются незначительные	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, свободно оперирует приобретенными

		<p>проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.</p>	<p>знаниями.</p>
<p>уметь: сопоставлять различные точки зрения на социально-экономические процессы</p>	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет сопоставлять различные точки зрения на социально-экономические процессы</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: сопоставлять различные точки зрения на социально-экономические процессы. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: сопоставлять различные точки зрения на социально-экономические процессы. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: сопоставлять различные точки зрения на социально-экономические процессы. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.</p>

		умениями при их переносе на новые ситуации.		
владеть: методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	Обучающийся владеет методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике. Навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ПК- 10 знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации				
Показатель	Критерии оценивания			

	2	3	4	5
<p>знать: основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: - основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: - основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: - основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом. Но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: - основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом, свободно оперирует приобретенными знаниями.</p>

<p>уметь: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал</p>	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: - анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.</p>
--	---	--	---	--

<p>владеть: методами разработки и реализации стратегий управления персоналом</p>	<p>Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет методами разработки и реализации стратегий управления персоналом</p>	<p>Обучающийся владеет методами разработки и реализации стратегий управления персоналом; Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.</p>	<p>Обучающийся частично владеет методами разработки и реализации стратегий управления персоналом. Навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	<p>Обучающийся в полном объеме владеет методами разработки и реализации стратегий управления персоналом, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.</p>
<p>ПК-13 умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников</p>				
<p>Показатель</p>	<p>Критерии оценивания</p>			
	<p>2</p>	<p>3</p>	<p>4</p>	<p>5</p>
<p>знать: нормы права и нормативно-правовые акты</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: -</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: - норм права и нормативно-правовых</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: - норм права и нормативно-правовых</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: - норм права и нормативно-правовых</p>

	норм права и нормативно-правовых актов	актов. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	актов. Но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	актов, свободно оперирует приобретенными знаниями.
уметь: вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: - вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

		затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	ситуации.	
владеть: навыками составления кадровой отчетности	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками составления кадровой отчетности	Обучающийся владеет навыками составления кадровой отчетности. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками составления кадровой отчетности. Навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками составления кадровой отчетности свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ПК-16 владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике				
Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
знать: методы разработки стратегии предприятия	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие	Обучающийся демонстрирует полное соответствие

	<p>недостаточное соответствие следующих знаний: - методов разработки стратегии предприятия</p>	<p>следующих знаний: - методов разработки стратегии предприятия. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>следующих знаний: - методов разработки стратегии предприятия. Но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.</p>	<p>следующих знаний: - методов разработки стратегии предприятия, свободно оперирует приобретенными знаниями.</p>
<p>уметь: использовать методы привлечения персонала</p>	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет использовать методы привлечения персонала</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: использовать методы привлечения персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: использовать методы привлечения персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: - использовать методы привлечения персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.</p>

		затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	ситуации.	
владеть: навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Обучающийся владеет навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала. Навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ПК-19 владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала				
Показатель	Критерии оценивания			

	2	3	4	5
<p>знать: методы контроля и оценки эффективности деятельности сотрудников организации</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: - методов контроля и оценки эффективности деятельности сотрудников организации</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: - методов контроля и оценки эффективности деятельности сотрудников организации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: - методов контроля и оценки эффективности деятельности сотрудников организации. Но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: - методов контроля и оценки эффективности деятельности сотрудников организации, свободно оперирует приобретенными знаниями.</p>

<p>уметь: организовать взаимодействие между людьми и работать на общий результат</p>	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет организовать взаимодействие между людьми и работать на общий результат</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: организовать взаимодействие между людьми и работать на общий результат. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: организовать взаимодействие между людьми и работать на общий результат. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: - организовать взаимодействие между людьми и работать на общий результат. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.</p>
<p>владеть: навыками организации и координации взаимодействия между людьми в рамках работы на общий результат</p>	<p>Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками организации и координации взаимодействия между людьми в рамках работы на общий</p>	<p>Обучающийся владеет навыками организации и координации взаимодействия между людьми в рамках работы на общий результат. Обучающийся испытывает</p>	<p>Обучающийся частично владеет навыками организации и координации взаимодействия между людьми в рамках работы на общий результат. Навыки освоены, но</p>	<p>Обучающийся в полном объеме владеет навыками организации и координации взаимодействия между людьми в рамках работы на общий результат свободно применяет</p>

	результат	значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ПК-28 знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций				
Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
знать: корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: - корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: - корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: - корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации. Но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: - корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.		
уметь: проводить оптимизацию режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет проводить оптимизацию режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: проводить оптимизацию режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: проводить оптимизацию режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: - проводить оптимизацию режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

		ситуации.		
владеть: навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала и технологиями управления безопасностью труда персонала	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала и технологиями управления безопасностью труда персонала	Обучающийся владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала и технологиями управления безопасностью труда персонала. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала и технологиями управления безопасностью труда персонала. Навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала и технологиями управления безопасностью труда персонала свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта с оценкой проводится по результатам выполнения все видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данному виду практики. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по практике проводится преподавателем-руководителем практики методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по практике выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	2	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствии с приведенными показателями.

9.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по практике.

Для проверки результатов обучения «знать»:

1. Основные понятия: организация, персонал, организационная культура, менеджмент.
2. История развития менеджмента.
3. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием.
4. Экономический подход к управлению персоналом.
5. Органический подход к управлению персоналом.
6. Гуманистический подход к управлению персоналом.
7. Основные модели кадрового менеджмента.

8. Принципы и методы управления.
9. Численность, категории, структура персонала.
10. Поведение человека в организации. Социально-психологическая диагностика персонала.
11. Кадровая политика и кадровая деятельность.
12. Формирование и задачи кадровой службы.
13. Правовое и нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом
14. Организационные структуры фирм и современные тенденции их реформирования.
15. Анализ рынка труда, структуры занятости и кадровой ситуации в регионе.
16. Планирование персонала.
17. Набор персонала.
18. Отбор персонала.
19. Аттестация кадров.
20. Недирективные методы сокращения персонала.
21. Адаптация персонала.
22. Планирование карьеры и ее этапы.
23. Обучение персонала.
24. Управленческий труд и личность руководителя.
25. Теория стиля руководства.
26. Социально-трудовые отношения и социальное партнерство.

Для проверки результатов обучения «уметь», «владеть»:

1. Информационное обеспечение системы управления персоналом.
2. Технологии набора, отбора и найма персонала.
3. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
4. Экономические методы, используемые в управлении персоналом
5. Расчет потребности в кадрах
6. Современные методы расчета заработной платы
7. Тестирование кандидатов в процессе найма персонала.
8. Методы оценки персонала.
9. Охрана труда в организации.
10. Должностная инструкция специалиста службы управления персоналом

9.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по практике.

Контроль качества прохождения практики включает в себя промежуточную аттестацию обучающихся. Промежуточная аттестация обучающихся обеспечивает оценивание промежуточных и окончательных результатов прохождения практики.

Процедуры оценивания результатов прохождения практики и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература

1. Управление персоналом / Михайлина Г.И., - 3-е изд. - М.: Дашков и К, 2018. - 280 с.: ISBN 978-5-394-01749-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/415303>

2. Управление персоналом: Учебное пособие, - 2-е изд. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 242 с.: 60x90 1/16. - (Harvard Business Review 10 лучших статей) (Переплёт) ISBN 978-5-9614-5659-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/926039>
3. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом. Технологии: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 061100 «Менеджмент организации» и 061200 «Управление персоналом» / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017- 192 с. - ISBN 978-5-238-00842-2. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028615>
4. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 513 с.
5. Коноваленко, В.А. Психология управления персоналом: Учебник для бакалавров / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 477 с.

в) дополнительная литература

1. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / Базаров Т.Ю. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 239 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-238-01500-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/883716>
2. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации» / Т.Ю. Базаров. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с. - ISBN 978-5-238-01500-2. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028830>
3. Управление персоналом в России: история и современность: Монография / Кибанов А.Я., Эсаулова И.А., Шаталова Н.И.; Под ред. Кибанова А.Я. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 240 с.: 60x88 1/16. - (Научная мысль) (Обложка) ISBN 978-5-16-010226-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/472299>
4. Управление персоналом организации / Дейнека А.В. - М.:Дашков и К, 2017. - 288 с.: ISBN 978-5-394-02375-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/512044>.
5. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров/под ред. И.А. Максимцева. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 525 с.
6. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник для бакалавров / В.М. Маслова. – 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2013. – 492 с.
7. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А.Р. Алавердов. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012. – 656с.
8. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / И.А. Максимцева. – М.: Изд-во «Юрайт», 2012. – 525с.
9. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / И.А. Максимцева. – М.: Изд-во «Юрайт», 2013. – 525с.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. www.hrm.ru – Ассоциация специалистов по персоналу.
2. www.superclub.ru. – Клуб СУПЕР – клуб специалистов по управлению персоналом
3. www.kadrovik.ru. – Всероссийский кадровый конгресс.
4. www.aitsoft.ru. – «АиТ Софт» - специализированная компания по разработке, внедрению и сопровождению программно-методических решений по комплексной автоматизации процессов управления персоналом
5. www.hr.boss.ru. – компания «БОСС. Кадровые системы» - разрабатывает на базе системы «БОСС – Кадровик» унифицированные системы для предприятия
6. www.monolit.boss.ru. – компания «Монолит – Инфо» работает на рынке интегрированных информационных систем и систем автоматизации кадрового менеджмента для крупных и средних предприятий.
7. www.hro.ru. – журнал «Управление персоналом».
8. www.magazine.hrm.ru. – журнал «Кадровый менеджмент».
9. www.kdelo.ru. – журнал «Кадровое дело».
10. www.personal-mix.ru. – журнал «Персонал – Микс».


11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА ПРАКТИКИ

№ п/п	Наименование специально оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, полигонов и др.	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Организации / предприятия дорожно-транспортной отрасли	Оборудование и материально-техническое оснащение данных организаций.

Программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО).

Рабочая программа дисциплины (модуля) рассмотрена на заседании кафедры («2» марта 2020 г., протокол № 7).

Разработчики:

<i>№ п/п</i>	<i>Ф.И.О.</i>	<i>Подпись</i>
1.	к.п.н. Петрова А.В.	

Рабочая программа дисциплины (модуля) рассмотрена на заседании учёного совета факультета («10» марта 2020г., протокол №7).

Председатель
учёного совета факультета



/к.пс.н. Соловьёва С.А./