

**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.02(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта  
производственной деятельности**

Направление подготовки

***38.03.03 Управление персоналом***

Направленность (профиль)

***Управление персоналом организации***

Квалификация

***Бакалавр***

Форма обучения

***заочная***

Кафедра: ЭиТТП

Чебоксары 2020

## 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-5	знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	<b>знать:</b> основы научной организации и нормирования труда <b>уметь:</b> организовать взаимодействие между людьми и работать на общий результат <b>владеть:</b> навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
ПК-6	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	<b>знать:</b> основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала <b>уметь:</b> проводить оптимизацию режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала <b>владеть:</b>

		<p>навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала и технологиями управления безопасностью труда персонала</p>
ПК-7	<p>знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</p>	<p><b>знать:</b> цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p><b>уметь:</b> разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала</p> <p><b>владеть:</b> навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</p>
ПК-17	<p>знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p>	<p><b>знать:</b> основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом</p> <p><b>уметь:</b> составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p> <p><b>владеть:</b> навыками разработки правил внутреннего трудового распорядка, положения об отпусках, положения о командировках</p>
ПК-21	<p>знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-</p>	<p><b>знать:</b> основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-</p>

	<p>профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике</p>	<p>профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом</p> <p><b>уметь:</b> разрабатывать и внедрять процедуры регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию</p> <p><b>владеть:</b> навыками оптимизации документооборота на предприятии</p>
ПК-27	<p>владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом</p>	<p><b>знать:</b> сущность производительности труда и факторы, влияющие на нее</p> <p><b>уметь:</b> применять на практике программы по совершенствованию экономических показателей деятельности</p> <p><b>владеть:</b> навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами</p>

Трудоёмкость практики: 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой (3 курс)

Содержание практики:

№ п/п	Этапы проведения практики и их содержание	Трудоемкость (в часах)
1.	Введение в практику	10
2.	Организационно-правовые основы деятельности предприятий	30
3.	Основы управления персоналом предприятия	68
Всего		108

## 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: производственная 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.ДВ.01.01 Организационная культура, Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение, Б1.В.ДВ.08.01 Оценка персонала, Б1.В.ДВ.08.02 Технология оценки компетенций персонала, Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда, Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда, Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности, Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам прохождения практики являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.10 Экономика и социология труда, Б1.В.07 Технология кадровой работы, Б1.В.09 Основы безопасности труда, Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала 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:

<b>Код компетенции</b>	<b>В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать</b>	<b>Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине</b>
ПК-5	знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой	<b>знать:</b> основы научной организации и нормирования труда <b>уметь:</b> организовать взаимодействие между людьми и работать на общий результат <b>владеть:</b> навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

	динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	
ПК-6	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	<p><b>знать:</b> основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала</p> <p><b>уметь:</b> проводить оптимизацию режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала</p> <p><b>владеть:</b> навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала и технологиями управления безопасностью труда персонала</p>
ПК-7	знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	<p><b>знать:</b> цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p><b>уметь:</b> разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала</p> <p><b>владеть:</b> навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</p>
ПК-17	знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в	<p><b>знать:</b> основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе</p>

	<p>том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p>	<p>корпоративных, стандартов в области управления персоналом</p> <p><b>уметь:</b> составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p> <p><b>владеть:</b> навыками разработки правил внутреннего трудового распорядка, положения об отпусках, положения о командировках</p>
ПК-21	<p>знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике</p>	<p><b>знать:</b> основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом</p> <p><b>уметь:</b> разрабатывать и внедрять процедуры регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию</p> <p><b>владеть:</b> навыками оптимизации документооборота на предприятии</p>
ПК-27	<p>владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом</p>	<p><b>знать:</b> сущность производительности труда и факторы, влияющие на нее</p> <p><b>уметь:</b> применять на практике программы по совершенствованию экономических показателей деятельности</p> <p><b>владеть:</b> навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами</p>

## 6. ОБЪЁМ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ПРАКТИКИ

Объём (трудоемкость) практики составляет 3 зачётных единиц (ЗЕ). Продолжительность практики составляет 108 часов.

## 7. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

№ п/п	Этапы проведения практики и их содержание	Трудоемкость (в часах)
1.	Введение в практику	10
2.	Организационно-правовые основы деятельности предприятий	30
3.	Основы управления персоналом предприятия	68
Всего		108

## 8. ФОРМЫ ОТЧЁТНОСТИ ПО ПРАКТИКЕ

Формами отчётности по практике являются рабочий дневник по практике и (или) отчёт по практике.

Форма рабочего дневника по практике, требования к содержанию и оформлению отчёта по практике определяются локальными нормативными актами ВФ 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-5	знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике
ПК-6	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике
ПК-7	знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала



ПК-17	знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)
ПК-21	знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике
ПК-27	владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом

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:

<b>ПК-5 знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике</b>						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.Б.18      Статистика	++					зачет, экзамен
Б1.В.ДВ.06.01      Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02      Организация труда			+			экзамен
Б2.В.02(П)      Практика по получению профессиональных умений и опыта производственной деятельности			+			Зачет с оценкой
Б1.В.10      Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.07      Технология кадровой работы					++	Зачет, экзамен, курсовая работа

Б1.В.09	Основы безопасности труда					+	экзамен
Б3.Б.01	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						
<b>ПК-6</b> знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике							
Дисциплины (модули), практики		Курсы					Форма промеж. аттестации
		1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.02.01	Психология труда и профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.02.02	Психофизиология профессиональной деятельности			+			зачет
Б2.В.02(П)	Практика по получению профессиональных умений и опыта производственной деятельности			+			Зачет с оценкой
Б1.В.12	Управленческий учет и учет персонала				++		Экзамен, экзамен
Б1.Б.09	Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б3.Б.01	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						
<b>ПК-7</b> знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала							
Дисциплины (модули), практики		Курсы					Форма промеж. аттестации
		1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.01.01		+					экзамен

Организационная культура						
Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение	+					экзамен
Б1.Б.21 Основы теории управления		++				экзамен, экзамен
Б1.В.ДВ.08.01 Оценка персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.08.02 Технология оценки компетенций персонала			+			экзамен
Б2.В.02(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта производственной деятельности			+			Зачет с оценкой
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						
<b>ПК-17 знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</b>						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.Б.17 Маркетинг		+				экзамен
Б2.В.02(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта производственной деятельности			+			Зачет с оценкой
Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала					+	зачет
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						
<b>ПК-21 знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике</b>						

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.Б.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования			+			экзамен
Б2.В.02(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта производственной деятельности			+			Зачет с оценкой
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						
<b>ПК-27 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом</b>						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.Б.11 Информатика	+					экзамен
Б2.В.02(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта производственной деятельности			+			Зачет с оценкой
Б1.Б.28 Информационные технологии в профессиональной деятельности				+		зачет
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						

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).

<b>ПК-5 знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике</b>				
<b>Показатель</b>	<b>Критерии оценивания</b>			
	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>знать:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>основы научной организации и нормирования труда</li> </ul>	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основ научной организации и нормирования труда	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основ научной организации и нормирования труда. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основ научной организации и нормирования труда, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основ научной организации и нормирования труда, свободно оперирует приобретенными знаниями.
<b>уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>организовать взаимодействие между</li> </ul>	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет организовать	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: организовать	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: организовать	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: организовать

<p>людьми и работать на общий результат</p>	<p>взаимодействие между людьми и работать на общий результат</p>	<p>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>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>взаимодействие между людьми и работать на общий результат. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.</p>
<p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</li> </ul>	<p>Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>	<p>Обучающийся владеет навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей,</p>	<p>Обучающийся частично владеет навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые,</p>	<p>Обучающийся в полном объеме владеет навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.</p>

		Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	нестандартные ситуации.	
<b>ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике</b>				
Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
<b>знать:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала</li> </ul>	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.		
<p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• проводить оптимизацию режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала</li> </ul>	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 ситуации.	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.



<p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала и технологиями управления безопасностью труда персонала</li> </ul>	<p>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</p>	<p>Обучающийся владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала и технологиями управления безопасностью труда персонала в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p><b>ПК-7</b> знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</p>				
<p><b>Показатель</b></p>	<p><b>Критерии оценивания</b></p>			
	<p><b>2</b></p>	<p><b>3</b></p>	<p><b>4</b></p>	<p><b>5</b></p>
<p><b>знать:</b> - цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: целей, задач и видов</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: целей, задач и видов</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: целей, задач и видов</p>

<p>стратегическими планами организации</p>	<p>следующих знаний: целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами 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>аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.</p>	<p>аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, свободно оперирует приобретенными знаниями.</p>
<p><b>уметь:</b> разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала</p>	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности,</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях</p>

		умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	повышенной сложности.
<b>владеть:</b> навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Обучающийся владеет навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала. Навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
<b>ПК-17</b> знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников,				

**а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)**

Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
<p><b>знать:</b> основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: - основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области 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: основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом. Но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, свободно оперирует приобретенными знаниями.</p>

<p><b>уметь:</b> составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p>	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях). 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: составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях). 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: составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях). Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.</p>
--	---	--	---	--

<p><b>владеть:</b> навыками разработки правил внутреннего трудового распорядка, положения об отпусках, положения о командировках</p>	<p>Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками разработки правил внутреннего трудового распорядка, положения об отпусках, положения о командировках</p>	<p>Обучающийся владеет навыками разработки правил внутреннего трудового распорядка, положения об отпусках, положения о командировках. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.</p>	<p>Обучающийся частично владеет навыками разработки правил внутреннего трудового распорядка, положения об отпусках, положения о командировках. Навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	<p>Обучающийся в полном объеме владеет навыками разработки правил внутреннего трудового распорядка, положения об отпусках, положения о командировках, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.</p>
<p><b>ПК-21 знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике</b></p>				
<p><b>Показатель</b></p>	<p><b>Критерии оценивания</b></p>			
	<p><b>2</b></p>	<p><b>3</b></p>	<p><b>4</b></p>	<p><b>5</b></p>
<p><b>знать:</b> основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний:</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: - основ оценки качества обучения, управления</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основ оценки качества обучения, управления</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основ оценки качества обучения, управления</p>

<p>кадровым резервом</p>	<p>основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом</p>	<p>карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом. Но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.</p>	<p>карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом, свободно оперирует приобретенными знаниями.</p>
<p><b>уметь:</b> разрабатывать и внедрять процедуры регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию</p>	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет разрабатывать и внедрять процедуры регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: разрабатывать и внедрять процедуры регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: разрабатывать и внедрять процедуры регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности,</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: разрабатывать и внедрять процедуры регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях</p>

		умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	повышенной сложности.
<b>владеть:</b> навыками оптимизации документооборота на предприятии	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками оптимизации документооборота на предприятии	Обучающийся владеет навыками оптимизации документооборота на предприятии. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками оптимизации документооборота на предприятии. Навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками оптимизации документооборота на предприятии, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
<b>ПК-27 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом</b>				



Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
<b>знать:</b> сущность производительности труда и факторы, влияющие на нее	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: сущности производительности труда и факторов, влияющих на нее	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: сущности производительности труда и факторов, влияющих на нее. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: сущности производительности труда и факторов, влияющих на нее. Но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: сущности производительности труда и факторов, влияющих на нее, свободно оперирует приобретенными знаниями.
<b>уметь:</b> применять на практике программы по совершенствованию экономических показателей	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет применять на практике программы по совершенствованию	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: применять на практике программы по	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: применять на практике программы по	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: применять на практике программы по

<p>деятельности</p>	<p>экономических показателей деятельности</p>	<p>совершенствованию экономических показателей деятельности. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>совершенствованию экономических показателей деятельности. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	<p>совершенствованию экономических показателей деятельности. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.</p>
<p><b>владеть:</b> навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами</p>	<p>Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами</p>	<p>Обучающийся владеет навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.</p>	<p>Обучающийся частично владеет навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами. Навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе</p>	<p>Обучающийся в полном объеме владеет навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.</p>

			умений на новые, нестандартные ситуации.	
--	--	--	--	--

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.

Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по практике.

Для проверки результатов обучения «знать»:

1. Описание производственно-хозяйственной деятельности данного предприятия.
2. Описание миссии и системы целей данного предприятия.
3. Описание организационной структуры предприятия и ее особенности.
4. Описание места функционального подразделения, в котором студент проходит практику в организационной структуре предприятия.
5. Описание цели, задач, функций функционального подразделения предприятия, в котором студент проходит практику.

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
11. Выявлять организационно-управленческие и иные проблемы в функциональной сфере производственно-хозяйственной деятельности предприятия.
12. Вносить предложения и рекомендации по решению выявленных организационно-управленческих проблем.
13. Описать приобретенные в процессе прохождения практики профессиональные знания и навыки.
14. Описать собранные статистические и аналитические материалы для дальнейшего их применения при изучении конкретных дисциплин и написании квалификационной работы.
15. При желании внести предложения по организации и процессу прохождения практики с целью повышения ее результативности.

9.2. 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](http://www.hrm.ru) – Ассоциация специалистов по персоналу.
2. [www.superclub.ru](http://www.superclub.ru). – Клуб СУПЕР – клуб специалистов по управлению персоналом
3. [www.kadrovik.ru](http://www.kadrovik.ru). – Всероссийский кадровый конгресс.
4. [www.aitsoft.ru](http://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](http://www.hr.boss.ru). – компания «БОСС. Кадровые системы» - разрабатывает на базе системы «БОСС – Кадровик» унифицированные системы для предприятия
6. [www.monolit.boss.ru](http://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](http://www.hro.ru). – журнал «Управление персоналом».
8. [www.magazine.hrm.ru](http://www.magazine.hrm.ru). – журнал «Кадровый менеджмент».
9. [www.kdelo.ru](http://www.kdelo.ru). – журнал «Кадровое дело».
10. [www.personal-mix.ru](http://www.personal-mix.ru). – журнал «Персонал – Микс».

Для организации самостоятельной работы обучающихся при прохождении практики разработаны методические указания по прохождению практики, входящие в состав методических материалов образовательной программы.


#### **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:

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

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

Председатель  
ученого совета факультета



/к.пс.н. Соловьева С.А./