

**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 ЭиТПП

 Петрова А.В.

« 2 » марта 2020г

Рабочая программа
Б2.В.04(Пд) Преддипломная практика

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направленность (профиль)
Управление персоналом организации

Квалификация
бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: ЭиТПП

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-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	знать: основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала уметь: разрабатывать и внедрять программ трудовой адаптации владеть: навыками сопровождения процесса адаптации
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	знать: нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда 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 отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала

ПК-11	<p>владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</p>	<p>знать: основные модели организационных структур предприятия</p> <p>уметь: работать со штатным расписанием организации</p> <p>владеть: навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</p>
ПК-12	<p>знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</p>	<p>знать: основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации</p> <p>уметь: оптимизировать документооборот и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями</p> <p>владеть: навыками разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений</p>
ПК-15	<p>владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>знать: основы анализа кадрового состава организации</p> <p>уметь: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>владеть: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации</p>
ПК-20	<p>умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой</p>	<p>знать: основы проведения аудита и контроллинга персонала</p> <p>уметь: оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки</p>

	оценки персонала	персонала владеть: навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала
ПК-22	умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени	знать: методы проведения подбора и найма персонала уметь: формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение владеть: навыками контроля за использованием рабочего времени
ПК-24	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	знать: основы мотивации и стимулирования персонала уметь: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации владеть: навыками организации корпоративного обучения персонала

Трудоёмкость практики: 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой (5 курс).

Содержание практики:

№ п/п	Этапы проведения практики и их содержание	Трудоёмкость (в часах)
1.	Организационное собрание. Инструктаж по прохождению практики	2
2.	Формулировка технического задания на прохождение преддипломной практики	3
3.	Инструктаж по прохождению преддипломной практики и правилам безопасности работы на предприятии	5
4.	Общая характеристика организации	5
5.	Изучение организационной структуры предприятия	5
6.	Изучение деятельности подразделений предприятия, связанных с управлением персоналом	5
7.	Ознакомление с должностными и функциональными обязанностями	5
8.	Сбор материалов для отчета	15
9.	Выполнение индивидуального задания по теме выпускной квалификационной работы	63

2. ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ И ВИД ПРАКТИКИ

Преддипломная практика проводится для выполнения выпускной квалификационной работы.

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.Б.22 Основы управления персоналом, Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда, Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда, Б1.В.10 Экономика и социология труда, Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала, Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности, Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности, Б1.Б.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам прохождения практики являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

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-4	знанием основ социализации, профориентации и	знать: основы социализации,

	<p>профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</p>	<p>профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала</p> <p>уметь: разрабатывать и внедрять программ трудовой адаптации</p> <p>владеть: навыками сопровождения процесса адаптации</p>
ПК-9	<p>знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике</p>	<p>знать: нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда</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 отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала</p>
ПК-11	<p>владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</p>	<p>знать: основные модели организационных структур предприятия</p> <p>уметь: работать со штатным расписанием организации</p> <p>владеть: навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</p>
ПК-12	<p>знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем</p>	<p>знать: основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации</p> <p>уметь:</p>

	функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	оптимизировать документооборот и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями владеть: навыками разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений
ПК-15	владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	знать: основы анализа кадрового состава организации уметь: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации владеть: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации
ПК-20	умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	знать: основы проведения аудита и контроллинга персонала уметь: оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала владеть: навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала
ПК-22	умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени	знать: методы проведения подбора и найма персонала уметь: формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение владеть: навыками контроля за использованием рабочего времени
ПК-24	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	знать: основы мотивации и стимулирования персонала уметь: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации владеть: навыками организации

		корпоративного персонала	обучения
--	--	-----------------------------	----------

6. ОБЪЁМ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ПРАКТИКИ

Объём (трудоемкость) практики составляет 3 зачётные единицы (ЗЕ).

Продолжительность практики составляет 108 часов.

7. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

№ п/п	Этапы проведения практики и их содержание	Трудоемкость (в часах)
1.	Организационное собрание. Инструктаж по прохождению практики	2
2.	Формулировка технического задания на прохождение преддипломной практики	3
3.	Инструктаж по прохождению преддипломной практики и правилам безопасности работы на предприятии	5
4.	Общая характеристика организации	5
5.	Изучение организационной структуры предприятия	5
6.	Изучение деятельности подразделений предприятия, связанных с управлением персоналом	5
7.	Ознакомление с должностными и функциональными обязанностями	5
8.	Сбор материалов для отчета	15
9.	Выполнение индивидуального задания по теме выпускной квалификационной работы	63
Всего часов:		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 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-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике
ПК-11	владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)
ПК-12	знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации
ПК-15	владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации
ПК-20	умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала
ПК-22	умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени
ПК-24	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

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-4 знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на

практике						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.10 Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала					+	зачет
Б1.Б.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б2.В.04(Пд) Преддипломная практика					+	зачет с оценкой
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						
ПК-9 знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике						
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
Б1.Б.13 Экология				+		зачет
ФТД.В.03 Основы профилактики и противодействия терроризму и экстремизму				+		зачет
Б1.В.09 Основы безопасности труда					+	экзамен

Б2.В.04(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						
ПК-11 владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура	+					экзамен
Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение	+					экзамен
Б1.Б.22 Основы управления персоналом		+	+			Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б2.В.04(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						
ПК-12 знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.05 Теория организации			++			Зачет, экзамен

Б1.Б.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б2.В.04(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						
ПК-15 владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.Б.10 Математика	++	+				Зачет, зачет, экзамен
Б1.Б.17 Маркетинг		+				экзамен
Б1.В.04 Методы прикладных исследований в социологии и маркетинге			+			Зачет с оценкой
Б1.В.10 Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала				++		Экзамен, экзамен
Б2.В.04(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						
ПК-20 умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.Б.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования			+			экзамен

Б1.В.ДВ.08.01	Оценка персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.08.02	Технология оценки компетенций персонала			+			экзамен
Б2.В.04(Пд)	Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.Б.01	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						
ПК-22 умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени							
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации	
	1	2	3	4	5		
Б1.Б.26	Основы бухгалтерского учета			+			зачет
Б1.В.ДВ.06.01	Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02	Организация труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.05.01	Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б1.В.01	Экономика организации					+	зачет
Б2.В.04(Пд)	Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.Б.01	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						
ПК-24 способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации							
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации	
	1	2	3	4	5		

Б1.Б.19	Экономика		+				экзамен
Б2.В.04(Пд)	Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.Б.01	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						

92. 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.

ПК-4 знанием основ социализации, профорientации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике				
Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
знать: <ul style="list-style-type: none"> • основы социализации, профорientации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала 	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основ социализации, профорientации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основ социализации, профорientации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала. 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 социализации, профорientации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основ социализации, профорientации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, свободно оперирует приобретенными знаниями.
уметь:	Обучающийся не умеет	Обучающийся	Обучающийся	Обучающийся

<ul style="list-style-type: none"> разрабатывать и внедрять программ трудовой адаптации 	или в недостаточной степени умеет разрабатывать и внедрять программ трудовой адаптации	демонстрирует неполное соответствие следующих умений: разрабатывать и внедрять программ трудовой адаптации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	демонстрирует частичное соответствие следующих умений: разрабатывать и внедрять программ трудовой адаптации. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	демонстрирует полное соответствие следующих умений: разрабатывать и внедрять программ трудовой адаптации. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
владеть: навыками сопровождения процесса адаптации	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками сопровождения процесса адаптации	Обучающийся владеет навыками сопровождения процесса адаптации в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками сопровождения процесса адаптации, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками сопровождения процесса адаптации, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ПК-9 знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и				

времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике

Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
знать: нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности 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: нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, свободно оперирует приобретенными знаниями.
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	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: проводить оптимизацию режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: проводить оптимизацию режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных

		<p>категорий персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>категорий персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	<p>категорий персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.</p>
<p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала 	<p>Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала</p>	<p>Обучающийся владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение 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, а также владение 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, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.</p>
<p>ПК-11 владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках,</p>				

положение о командировках)

Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
<p>знать: основные модели организационных структур предприятия</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основных моделей организационных структур предприятия</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основных моделей организационных структур 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>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основных моделей организационных структур предприятия, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основных моделей организационных структур предприятия, свободно оперирует приобретенными знаниями.</p>
<p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • работать со штатным расписанием организации 	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет работать со штатным расписанием организации</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: работать со штатным расписанием организации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: работать со штатным расписанием организации. 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: работать со штатным расписанием организации. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.</p>

		затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.		
<p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) 	<p>Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</p>	<p>Обучающийся владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) 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 разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение 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 организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках), свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.</p>
<p>ПК-12 знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</p>				
<p>Показатель</p>	<p>Критерии оценивания</p>			

	2	3	4	5
<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации 	<p>Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации. 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 кадровой и управленческой документации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, свободно оперирует приобретенными знаниями.</p>
<p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> оптимизировать документооборот и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями 	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет оптимизировать документооборот и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: оптимизировать документооборот и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: оптимизировать документооборот и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями. 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: оптимизировать документооборот и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями. Свободно оперирует умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.</p>

		оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.		
владеть: <ul style="list-style-type: none"> • навыками разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений 	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений	Обучающийся владеет навыками разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений, 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 внедрения процедур регулирования трудовых отношений, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-15 владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
знать: <ul style="list-style-type: none"> • основы анализа кадрового состава организации 	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основ анализа кадрового состава организации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основ анализа кадрового состава организации. Допускаются значительные ошибки, проявляется	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основ анализа кадрового состава организации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основ анализа кадрового состава организации, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	при аналитических операциях.	
уметь: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами 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: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
владеть: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность	Обучающийся владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации в неполном	Обучающийся частично владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, навыки	Обучающийся в полном объеме владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала

	деятельности персонала организации	объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	организации, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ПК-20 умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала				
Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
знать: <ul style="list-style-type: none"> основы проведения аудита и контроллинга персонала 	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основ проведения аудита и контроллинга персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основ проведения аудита и контроллинга персонала. 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 проведения аудита и контроллинга персонала, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основ проведения аудита и контроллинга персонала, свободно оперирует приобретенными знаниями.
уметь:	Обучающийся не умеет	Обучающийся	Обучающийся	Обучающийся

<ul style="list-style-type: none"> оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала 	<p>или в недостаточной степени умеет оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала</p>	<p>демонстрирует неполное соответствие следующих умений: оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>демонстрирует частичное соответствие следующих умений: оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	<p>демонстрирует полное соответствие следующих умений: оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.</p>
<p>владеть: навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала</p>	<p>Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала</p>	<p>Обучающийся владеет навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки 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 получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки 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 получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.</p>

ПК-22 умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени

Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> методы проведение подбора и найма персонала 	<p>Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: методов проведения подбора и найма персонала</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: методов проведения подбора и найма персонала. 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 проведения подбора и найма персонала, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: методов проведения подбора и найма персонала, свободно оперирует приобретенными знаниями.</p>
<p>уметь: формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение</p>	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.</p>

		значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	умений на новые, нестандартные ситуации.	
владеть: <ul style="list-style-type: none"> • навыками контроля за использованием рабочего времени 	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками контроля за использованием рабочего времени	Обучающийся владеет навыками контроля за использованием рабочего времени в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками контроля за использованием рабочего времени, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками контроля за использованием рабочего времени, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-24 способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
знать: основы мотивации и стимулирования персонала	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основ мотивации и стимулирования персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основ мотивации и стимулирования персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основ мотивации и стимулирования персонала, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основ мотивации и стимулирования персонала, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	при аналитических операциях.	
уметь: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в 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: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
владеть: навыками организации корпоративного обучения персонала	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками организации корпоративного обучения персонала	Обучающийся владеет навыками организации корпоративного обучения персонала в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется	Обучающийся частично владеет навыками организации корпоративного обучения персонала, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки,	Обучающийся в полном объеме владеет навыками организации корпоративного обучения персонала, свободно применяет полученные навыки в ситуациях

		недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	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 соответствие с приведенными показателями.

93. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по практике.

Задания для проверки результатов прохождения практики «знать»

1. Особенности организации производственного процесса:

- основные показатели производственно-хозяйственной деятельности организации;
- характеристика основных видов продукции (работ, услуг);
- конкурентоспособность продукции, услуг, работ;
- наличие лицензий, патентов, сертификатов на продукцию, услуги, работы;
- система управления организацией;
- особенности организационной и производственной структур;

- особенности подготовки производства (в т.ч. система материально - технического снабжения, складского хозяйства, технической подготовки производства);
- технология производственного процесса, степень ее прогрессивности;
- основные функции структурных подразделений;
- функциональные взаимосвязи между структурными единицами организации;
- характеристика основных средств, в т.ч. по направлениям, видам деятельности, структурным подразделениям;
- характеристика обслуживающих и вспомогательных производств;
- характеристика производственных кадров, система оплаты и стимулирования
- особенности системы управления качеством;
- особенности комплексного плана организационно-технических мероприятий.

2. Организация управления:

- организационная структура управления, происходящие изменения,
- необходимость и особенности реорганизации;
- распределение прав, обязанностей и ответственности на предприятии;
- действующая система планирования в организации (стратегического, тактического, бюджетного, оперативного);
- система внутрифирменного планирования;
- уровень технической вооруженности управленческого труда;
- информационное, методическое, программное и т.п. обеспечение систем управления, включая схемы информационных потоков, документооборот организации;
- анализ действующей организационно-распорядительной документации, структуру баз данных и т.д.;
- кадровое обеспечение системы управления (в т.ч. количественный и качественный состав и структура кадров, показатели движения и т.п.);
- организационная культура.

3. Планирование работы предприятия:

- действующая система планирования в организации (стратегического, тактического, бюджетного, оперативного);
- система внутрифирменного планирования.

4. Анализ финансового состояния организации:

- основные финансовые документы, формируемые в организации, в т.ч. для внешних и внутренних пользователей;
- особенности налогообложения предприятия;
- анализ формирования и структуры капитала (собственного, заемного, соотношение между ними).

5. Характеристика профессиональной деятельности студента в процессе практики:

- место структурного подразделения, в котором проходила практика, в системе управления организации, в т.ч. взаимосвязь с другими подразделениями, основные функции;
- нормативно-методическая регламентация работы подразделения (положение о подразделении, должностные инструкции, система материального поощрения и другие организационно-распорядительные основы);
- взаимосвязи между специалистами внутри структурного подразделения, их основные

функции;

- особенности организации труда (условия труда, нормирование, оплата, система стимулирования);
- характеристика рабочего места студента в процессе практики (должность, функции, требования к выполняемым работам, их трудоемкость, уровень технического, программного, информационного, методического оснащения и т.п.);
- характеристика основных полученных практических навыков;
- разработка предложений по повышению эффективности функционирования структурного подразделения на основе выявленных особенностей, тенденций, резервов его работы.

Задания для проверки результатов прохождения практики «уметь»

Задание 1.

Дайте характеристику основных правовых и нормативных актов, регулирующих деятельность организации, на которой осуществлялась преддипломная практика?

Задание 2.

Поясните, как можно осуществить исследование структуры, функций, направлений, форм и методов реализации управленческой деятельности организации на примере предприятия, где проходила ваша практика?

Задание 3.

Укажите, как осуществляется оценка системы управления и деятельности организации, где проходила ваша практика?

Задание 4.

Какими способами возможно выявить особенности и проблемы в деятельности организации (где проходила ваша практика) и реализации ею своих функций?

Задания для проверки результатов прохождения практики «владеть»

Задание 1.

Применив правила составления краткой характеристики сущности поставленного вопроса (проблемы) в выпускной квалификационной работе, приведите перечень возможных проблем для исследования.

Задание 2.

Используя соответствующие критерии разработайте предложения по совершенствованию системы управления на примере организации–базы практики.

Задание 3.

Применяя известные вам правила, оформите результаты преддипломной практики в виде заполненного дневника и отчета по практике, содержащего проектную часть.

Задание 4.

Проведите анализ организационно-функциональной структуры и основных структурных подразделений организации–базы практики, опираясь на полученные в процессе всего обучения навыки.

94. 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 ВФ 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».

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


10. 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:

№ п/п	Ф.И.О.	Подпись
	К.п.н., доцент Петрова А.В.	

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

Председатель
ученого совета факультета



/к.п.н. Соловьева С.А./