

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

**ПРОГРАММА
ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ**

Технологическая (проектно-технологическая)

Уровень высшего образования
Бакалавриат

Направление подготовки / специальность
38.03.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы
Управление человеческими ресурсами

Форма обучения
очная, очно-заочная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Цель практики

Целью производственной практики является приобретение профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности по направлению подготовки бакалавра управление персоналом. Цель практики соответствует ООП ВО по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» и миссии ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

Задачами производственной практики являются:

- закрепление полученных в процессе обучения знаний,
- отработка умений и навыков ведения деятельности по управлению персоналом на предприятиях.

Данные задачи производственной практики соотносятся со следующими видами профессиональной деятельности и целями образовательной программы:

информационно-аналитическая деятельность:

- анализ рынка труда;
- прогнозирование и определение потребности в персонале;
- анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;
- изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования;
- анализ системы и процессов управления персоналом организации;
- применение современных методов управления персоналом;
- использование автоматизированных информационных технологий управления персоналом.

организационно-управленческая деятельность:

- разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- планирование кадровой работы и маркетинг персонала;
- обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;
- организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию;
- участие в разработке стратегии профессионального развития персонала;
- организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала;
- организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала;
- мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда;
- участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности;
- участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;
- организация работ с высвобождающимся персоналом;
- применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;
- экономический анализ показателей по труду, затрат на персонал (в том числе бюджетирования затрат);
- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;

2. Место практики в структуре ОПОП

Производственная практика (Технологическая (проектно-технологическая) (далее – производственная) является обязательным разделом основной профессиональной образовательной программы бакалавриата по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», реализуемой в ННГУ им. Н.И.Лобачевского.

Производственная практика проходит на 4 курсе в 8 семестре для очной формы обучения и на 5 курсе в 9 семестре для очно-заочной формы обучения.

Программа производственной практики основывается на теоретических знаниях и практических навыках, приобретённых студентами в процессе обучения на 1, 2, 3 и 4 курсах, и является частью подготовки по блоку базовых дисциплин профессионального цикла.

Вид практики: производственная

Тип практики: технологическая (проектно-технологическая).

Способ проведения: стационарная, выездная

Форма проведения: дискретная – путем выделения непрерывного периода учебного времени для проведения практики

Общая трудоемкость практики составляет:

6 зачетных единицы

216 часов

4 недели.

Форма организации практики - практическая подготовка, предусматривающая выполнение обучающимися видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью:

Перечень задач профессиональной деятельности выпускников

Тип задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Компетенция	Формируемые профессиональные навыки у студентов
информационно-аналитический	<ul style="list-style-type: none"> - анализ рынка труда; - прогнозирование и определение потребности в персонале; - анализ кадрового потенциала организации, отдельного работника; - изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования; - анализ социальных процессов и отношений в организации; - анализ системы и процессов управления персоналом организации; - использование автоматизированных информационных технологий управления персоналом. 	ПК-1. Способен выполнять информационно-аналитическую работу с деловой информацией для разработки текущих планов и стратегических программ управления персоналом.	<p>ИПК-1.1. Обрабатывает поступающие документы по персоналу, ведет их учет и проверку на соответствие требованиям.</p> <p>ИПК-1.2. Подготавливает на основе кадровой документации отчетную и статистическую информацию по персоналу.</p> <p>ИПК-1.3. Осуществляет анализ системы администрирования и документооборота организации на основе российского законодательства, современных методов и технологий.</p>

организационно-управленческий	<p>разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом; планирование кадровой работы и маркетинг персонала; обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки; организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию; участие в разработке стратегии профессионального развития персонала; организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала; организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала; мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда; участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности; участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда; организация работ с высвобождающимся персоналом; применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений; экономический анализ показателей по труду, затрат на персонал (в том числе бюджетирования затрат); оценка экономической и</p>	ПК-3. Способен решать стандартные проблемные ситуации в области обеспечения организации персоналом и управления им на основе корпоративной культуры, миссии организации и планов её деятельности.	<p>ИПК-3.1. Разрабатывает и оформляет документы для планирования, организации и проведения мероприятий по обеспечению организации персоналом, решает проблемы кадрового администрирования.</p> <p>ИПК-3.2. Разрабатывает требования к должностям на основе анализа специфики труда.</p> <p>ИПК-3.3. Выполняет работу по привлечению, подбору и отбору персонала с использованием научно-обоснованных методов и технологий, решает проблемы кадрового обеспечения.</p>
		ДПК-2. Способен разрабатывать и проводить мероприятия по оценке и аттестации персонала.	<p>ИДПК-2.1. Понимает методы и технологии оценки персонала, оценивает их качество, использует для решения задач управления персоналом.</p> <p>ИДПК-2.2. Разрабатывает план оценки или аттестации персонала в соответствии с целями организации, реализовывает его на практике.</p> <p>ИДПК-2.3. Взаимодействует с работниками по вопросам администрирования оценки персонала, осуществляет информирование работников и их сопровождение на всех этапах аттестации.</p>
		ДПК-3. Способен проводить работу с персоналом по социально-психологической адаптации в организации.	<p>ИДПК-3.1. Понимает критерии адаптации персонала и социализации в рабочих группах и коллективах.</p> <p>ИДПК-3.2. Оценивает организационную среду и условия труда персонала с точки зрения успешности адаптации.</p> <p>ИДПК-3.3. Организует наставничество как форму адаптации и социализации в трудовом коллективе.</p>

	социальной эффективности управления персоналом;	ДПК-4. Способен выполнять работу по организации и нормированию труда на основе принципов безопасности, персональной ответственности и эффективности.	ИДПК-4.1. Понимает теоретические основы организации и нормирования труда, администрирования работы персонала, контроля выполнения профессиональных задач. ИДПК-4.2. Разрабатывает нормативные и методические документы по организации и контролю процесса труда, его нормированию и обеспечению безопасности, оценке условий труда. ИДПК-4.3. Разрабатывает планы и программы по повышению производительности труда, рациональному использованию рабочего времени, улучшению условий труда, снижению текучести кадров.
--	---	--	--

Прохождение практики для очной и очно-заочной форм обучения предусматривает:

- а) **Контактную работу** (практические занятия) - 2 часа,
КСР (проведение консультаций по расписанию, прием зачета) - 1 час
- б) Иную форму работы студента во время практики: **работу во взаимодействии с руководителем от профильной организации** – 213 часов.

Производственная практика подводит итоги по изучению дисциплин образовательного стандарта 38.03.03 «Управление персоналом» тесно связана с другими разделами образовательной программы дисциплинами как «Управление персоналом», «Организация управления персоналом», «Маркетинг персонала», «Экономика управления персоналом», «Обучение и развитие персонала»; «Документационное обеспечение управления персоналом»; «Технологии управления персоналом»; «Управленческий учет и учет персонала» и др.

В процессе практики студенты изучают различные аспекты деятельности по управлению персоналом в организации, что способствует развитию необходимых навыков в практической работе, самостоятельности и инициативы.

Структура практики

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе				Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них				
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Занятия лабораторного типа	Всего	

	Очное	Очно-заочное	Заочное	Очное	Очно-заочное	Заочное	Очное	Очно-заочное	Заочное	Очное	Очно-заочное	Заочное	Очное	Очно-заочное	Заочное	Очное	Очно-заочное	Заочное
Учебная практика	215		215				2		2				2		2	213		213
В т.ч. текущий контроль	1		1										1		1			
Промежуточная аттестация – зачет с оценкой																		
Итого	216		216				2		2				3		3	213		213

3. Место и сроки проведения практики

Продолжительность практики для всех форм обучения составляет 4 недели, сроки проведения в соответствии с учебными планами:

Форма обучения	Курс (семестр)
очная	4 курс 8 семестр
Очно-заочная	5 курс 9 семестр

Производственная практика проводится в организациях различных форм собственности.

Студенты могут самостоятельно осуществлять поиск места практики. В рамках прохождения практики студенты должны сопоставить свои теоретические знания с практикой организации.

В соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (квалификация (степень) бакалавр) область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата, включает:

- разработку философии, концепции, кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- кадровое планирование и маркетинг персонала;
- найм, оценку, аудит, контроллинг и учет персонала;
- социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала;
- трудовые отношения;
- управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала;
- управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами;
- управление занятостью;
- развитие персонала: обучение, а том числе повышение квалификации и профессиональная переподготовка, стажировка, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом;
- мотивация и стимулирование персонала;
- социальное развитие персонала;
- работу с высвобождающимся персоналом;
- организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в том числе ее организационной структуры;
- оценку и бюджетирование затрат на персонал, а также оценку экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом;

- управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

В соответствии с учебным планом, изучаемыми на производственной практике компетенциями и видами деятельности при выборе базы практики следует учитывать наличие в организации:

- процессов управления персоналом
- службы (отдела) управления персоналом (кадрового отдела)

Студенты могут самостоятельно осуществлять поиск места практики.

Объектами производственной практики могут быть:

- службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций;
- службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления;
- службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства;
- организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.

Прохождение студентами производственной практики **осуществляется только на основе договоров**, заключенных между ННГУ и предприятиями (организациями), в соответствии с которыми указанные предприятия (организации) обязаны предоставить места для прохождения практики студентами университета.

Базы практики для студентов должны отвечать следующим основным требованиям:

- соответствовать направлению подготовки специалиста;
- располагать квалифицированными кадрами для руководства практикой студентов.

Объектами производственной практики не могут быть предприятия индивидуального предпринимателя.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья выбор мест прохождения практик должен учитывать состояние здоровья и требования по доступности. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья предусматриваются соответствующие здоровью порядок, формы прохождения практик. Выбор мест прохождения практик для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья производится с учетом требований их доступности для данных обучающихся и рекомендации медико-социальной экспертизы, а также индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда. При направлении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в организацию или предприятие для прохождения предусмотренной учебным планом практики, университет согласовывает с организацией (предприятием) условия и виды труда с учетом рекомендаций медико-социальной экспертизы и индивидуальной программой реабилитации инвалида.

4. Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики

В совокупности с теоретическим освоением дисциплин основной образовательной программы по направлению «Управление персоналом» и в результате прохождения производственной практики студент должен обладать следующими общекультурными и профессиональными компетенциями, представленными в таблице 1.

Таблица 1 - Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики

Формируемые компетенции с указанием кода компетенции	Планируемые результаты обучения при прохождении практики
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.	ИУК-2.1. Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение. ИУК-2.2. Проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. ИУК-2.3. Прогнозирует ожидаемые результаты в отношении решения каждой задачи в отдельности и решения выделенных задач в комплексе. ИУК-2.4. Осуществляет презентацию результатов комплексного решения задач проекта.
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1. Реализует стратегию сотрудничества для достижения командных целей. ИУК-3.2. Активно участвует в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов командной работы. ИУК-3.2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.
УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	ИУК-4.1. Использует государственный и иностранный (-ые) язык в межличностном общении и профессиональной деятельности, выбирая соответствующие вербальные и невербальные средства коммуникации. ИУК-4.2. Ведет деловую переписку, учитывая особенности стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на государственном и иностранном (-ых) языках. ИУК-4.3. Использует информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном и иностранном (-ых) языках.
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.	ИУК-5.1. Использует знания о закономерностях развития, межкультурного разнообразия общества для формирования мировоззренческой оценки происходящих процессов. ИУК-5.2. Использует логику философского мышления для формулировки аргументированных суждений и умозаключений в разных сферах деятельности (в т.ч. и профессиональной). ИУК-5.3. Работает с различными источниками информации для выявления закономерностей функционирования человека и общества в социально-историческом и этическом контекстах.
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	ИУК-6.1. Проявляет готовность к самоорганизации, планирует и реализует намеченные цели в разных сферах деятельности (в т.ч. и профессиональной), реализует навыки тайм-менеджмента. ИУК-6.2. Демонстрирует интерес к учебе и готовность к продолжению образования и самообразованию, использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков. ИУК-6.3. Учитывает собственные личностно-психологические характеристики и принципы образования в течение всей жизни для саморазвития, успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста.
УК-8. Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных	ИУК-8.1. Обеспечивает безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте, в т.ч. с помощью средств защиты. ИУК-8.2. Выявляет и способствует устранению проблем, связанных с нарушениями техники безопасности на рабочем месте. ИУК-8.3. Осуществляет действия по предотвращению возникновения чрезвычайных ситуаций (природного и техногенного происхождения) на рабочем месте, в т.ч. с помощью средств защиты.

конфликтов.	
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности.	ИУК-10.1. Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике. ИУК-10.2. Использует методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом). ИУК-10.3. Осуществляет контроль собственных экономических и финансовых рисков.
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.	ИОПК-1.1. Понимает и критически анализирует теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, использует знания о них при решении задач в сфере управления персоналом. ИОПК-1.2. Использует знания о современных научных теориях управления для аргументации использования определенных методов и технологий управления персоналом. ИОПК-1.3. Ориентируется в трудовом законодательстве Российской Федерации, осознает значимость применения правовых норм в работе с персоналом.
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом.	ИОПК-2.1. Ориентируется в источниках информации для решения задач управления персоналом, грамотно осуществляет поиск информации, реализует принцип критического отношения к данным и источникам информации, определяет уровень их объективности. ИОПК-2.2. Ориентируется в методах сбора данных о персонале организаций, правильно их применяет, может оценить их качество и соответствие поставленным задачам. ИОПК-2.3. Понимает современные научные принципы обработки данных, количественного и качественного анализа данных, может осуществлять статистическую обработку и анализ данных.
ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ИОПК-3.1. Понимает основы менеджмента и стратегического управления, ориентируется в современных концепциях построения стратегического развития компаний, применяет их в работе по управлению персоналом. ИОПК-3.2. Осуществляет проектирование процессов управления персоналом на основе прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом организационных и социальных последствий. ИОПК-3.3. Разрабатывает предложения по управлению персоналом в соответствии со стратегическими планами развития организации, разрабатывает соответствующие документы.
ОПК-4. Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет.	ИОПК-3.1. Понимает принципы оперативного управления предприятиями, ориентируется в современных теориях и концепциях организации эффективной работы современных компаний, опирается на них в практической работе с персоналом. ИОПК-3.2. Демонстрирует готовность выполнять основные функции оперативного управления персоналом на основе научно обоснованных и эффективных технологий отечественной и зарубежной практики, организовывать процессы труда и оценивать
	их эффективность. ИОПК-3.3. Разрабатывает элементы документационного обеспечения системы управления персоналом, осуществляет процедуры кадрового учета.

ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	ИОПК-5.1. Ориентируется в современных информационных технологиях, используемых в практике управления персоналом. ИОПК-5.2. Демонстрирует готовность решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий и программных средств. ИОПК-5.3. Использует информационные технологии для статистического анализа информации в контексте решения профессиональных задач.
ОПК-6. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ИОПК-6.1. Понимает принципы работы современных информационных технологий. ИОПК-6.2. Разрабатывает оперативные и (или) технические задания по управлению персоналом с учётом принципов работы соответствующих информационных технологий.
ОПК ОС-7 Способен к ведению инновационно-предпринимательской деятельности.	ИОПК ОС-6.1. Понимает специфику инновационно-предпринимательской деятельности, знает способы ее организации. ИОПК ОС-6.2. Использует способы организации инновационно-предпринимательской деятельности для создания и поддержания условий ее осуществления.
ПК-1. Способен выполнять информационно-аналитическую работу с деловой информацией для разработки текущих планов и стратегических программ управления персоналом.	ИПК-1.1. Обрабатывает поступающие документы по персоналу, ведет их учет и проверку на соответствие требованиям. ИПК-1.2. Подготавливает на основе кадровой документации отчетную и статистическую информацию по персоналу. ИПК-1.3. Осуществляет анализ системы администрирования и документооборота организации на основе российского законодательства, современных методов и технологий.
ПК-3. Способен решать стандартные проблемные ситуации в области обеспечения организации персоналом и управления им на основе корпоративной культуры, миссии организации и планов её деятельности.	ИПК-3.1. Разрабатывает и оформляет документы для планирования, организации и проведения мероприятий по обеспечению организации персоналом, решает проблемы кадрового администрирования. ИПК-3.2. Разрабатывает требования к должностям на основе анализа специфики труда. ИПК-3.3. Выполняет работу по привлечению, подбору и отбору персонала с использованием научно-обоснованных методов и технологий, решает проблемы кадрового обеспечения.
ДПК-2. Способен разрабатывать и проводить мероприятия по оценке и аттестации персонала.	ИДПК-2.1. Понимает методы и технологии оценки персонала, оценивает их качество, использует для решения задач управления персоналом. ИДПК-2.2. Разрабатывает план оценки или аттестации персонала в соответствии с целями организации, реализовывает его на практике. ИДПК-2.3. Взаимодействует с работниками по вопросам администрирования оценки персонала, осуществляет информирование работников и их сопровождение на всех этапах аттестации.
ДПК-3. Способен проводить работу с персоналом по социально-психологической адаптации в организации.	ИДПК-3.1. Понимает критерии адаптации персонала и социализации в рабочих группах и коллективах. ИДПК-3.2. Оценивает организационную среду и условия труда персонала с точки зрения успешности адаптации. ИДПК-3.3. Организует наставничество как форму адаптации и социализации в трудовом коллективе.
ДПК-4. Способен выполнять работу по организации и нормированию труда на основе принципов безопасности, персональной ответственности и эффективности.	ИДПК-4.1. Понимает теоретические основы организации и нормирования труда, администрирования работы персонала, контроля выполнения профессиональных задач. ИДПК-4.2. Разрабатывает нормативные и методические документы по организации и контролю процесса труда, его нормированию и обеспечению безопасности, оценке условий труда. ИДПК-4.3. Разрабатывает планы и программы по повышению производительности труда, рациональному использованию рабочего
	времени, улучшению условий труда, снижению текучести кадров.

5. Содержание практики

Основной формой прохождения производственной практики является непосредственное участие студента в организационном процессе конкретного предприятия. Прохождение всех видов практики обязательно на базе конкретного предприятия, причем желательно одного, что позволит студенту выявить факторы и их динамику, а также их влияние на функционирование и развитие организации.

Процесс прохождения практики состоит из этапов:

1. подготовительный;
2. основной;
3. заключительный.

Таблица 2 - Технологическая карта для очной и заочной форм обучения

п/п	Этап	Содержание этапа	Трудоемкость в часах
1	Организационный	<ul style="list-style-type: none"> - проведение организационного собрания - получение индивидуального задания - проведение инструктажа руководителем практики 	2
2	Основной	<p>Содержание работы во взаимодействии с руководителем от профильной организации при прохождении производственной практики:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. сбор и анализ необходимой документации на предприятии 2. изучение научной и профессиональной литературы 3. обработка и систематизации фактического и научно-практического материала 4. проведение финансово-экономических расчетов 5. Формирование отчета по практике <p>В структуре отчета:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Общая характеристика предприятия. <p>Изучение основных направлений деятельности службы управления персоналом.</p> <p>Система привлечения, отбора, найма персонала в организации, (показатели кадровой статистики).</p> <p>Изучение процедур обучения и аттестации персонала.</p> <p>Изучение системы мотивации и стимулирования персонала.</p> <p>Экономика управления персоналом.</p> <p>Оценка внутренней и внешней среды (возможности, угрозы)</p> <p>Изучение нормативно-правовой базы по работе с персоналом</p> <p>Приложения (гlossарий, содержание отчета, календарно-тематический план отчета, график подготовки отчета по практике)</p> <p>В отдельных случаях структура отчета может быть изменена в соответствии с индивидуальным заданием, полученным от руководителя практики от университета.</p>	213

--	--	--	--

3	Заключительный (обработка и анализ полученной информации)	Согласование отчета по практике с руководителем от базы практики. Завершение и оформление документов учебной практики.	
		КСР: защита отчета по практике, включая проверку отчета (уровень выполнения заданий)	1
	ИТОГО:		216 часов/ 4 недели

Прохождение производственной практики базируется на основе полученных студентами знаний и умений за 1-4 годы обучения. Целью производственной практики является получение конкретных профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности по управлению персоналом. Поэтому во время своего пребывания на предприятии студент должен собрать и проанализировать информацию о реальной деятельности исследуемого предприятия (возможен опыт нескольких предприятий, для раскрытия учебных задач).

Базы практики должны отвечать следующим основным требованиям:

- соответствовать направлению подготовки бакалавра (см. п. 3. Место и сроки проведения практик);
- располагать квалифицированными кадрами для руководства практикой студентов.

Объектами производственной практики не могут быть предприятия индивидуального предпринимателя.

За два месяца до начала практики студенты, выбирающие место практик самостоятельно, обязаны проинформировать **методиста группы** деканата дневного (для заочников - заочного) отделения о выбранной базе практики и предоставить подписанный предприятием-базой практики **договор о месте прохождения практики** (типовая форма договора дана в Приложении Е). После согласования с правовым управлением ННГУ, договоры оформляются и регистрируются учебно-методическим управлением ННГУ.

В случае, если студент не представил такую информацию в деканат соответствующей формы обучения, сектор практик автоматически направляет данного студента на одно из тех предприятий, с которым ННГУ заключил договор о прохождении практики или в студенческий бизнес-инкубатор. Выбор предприятия-базы практики осуществляется в данном случае исключительно сектором практик.

Направление на производственную практику оформляется распоряжением директора института, в котором персонально по каждому студенту определяется место прохождения практики, сроки ее проведения, назначается руководитель практики от выпускающей кафедры.

Перед началом практики сектор практик ИЭП готовит **предписания на практику** (если студенты проходят ее вне структурных подразделений ННГУ) и передает их методисту группы. Перед началом практики деканатом соответствующей формы обучения студенту выдается предписание (Приложение Д), которое он предъявляет по месту практики и в котором делаются соответствующие отметки о ее прохождении. **Прохождение практики без предписания не допускается.** В предписании по окончании прохождения производственной практики руководителем практики от предприятия дается краткая характеристика результатов практики студента, в которой описывается, какие аспекты деятельности предприятия были им изучены во время прохождения учебной практики, как он себя проявил в течение этого времени и какая оценка ставится ему за этот период руководителем практики от предприятия.

Перед началом практики руководитель практики кафедры университетского менеджмента и инноваций в образовании (лицо, принимающее отчеты по практике и заполняющее ведомость) выдает каждому студенту **задание на производственную**

практику. Содержание задания на практику определяется основным видом деятельности предприятия, где студент будет проходить практику. На основании выданного задания студент определяет календарный план практики и готовит отчет о практике. Содержание отчета по практике должно отражать все пункты выданного задания на практику (см. приложение Б).

Организация и контроль за проведением производственной практики студентов возлагается на выпускающую кафедру.

Заведующий выпускающей кафедрой:

- осуществляет непосредственное организационное и учебно-методическое руководство практикой студентов и организует контроль за ходом практики;
- назначает руководителя практики студентов от кафедры;
- совместно с преподавателем, ответственным за организацию и проведение практики, подготавливает проекты договоров (соглашений) о сотрудничестве с предприятиями, учреждениями и организациями с целью привлечения их в качестве баз практики;
- заслушивает отчеты руководителя практики о проведенной работе, разрабатывает мероприятия по улучшению и совершенствованию проведения практики и принимает меры по реализации этих мероприятий.

Руководитель производственной практики студентов:

- контролирует наличие договоров с организациями-базами практики;
- совместно с руководителем практики от организации (базы практики) составляет рабочий график (план) проведения практики;
- получают от заведующего выпускающей кафедры и ответственного за организацию и проведение практики на кафедре указания по подготовке и проведению практики;
- проводит совместно с руководителем сектора практик и деканатом соответствующей формы обучения организационное собрание, на котором доводит до студентов требования по ведению дневников и составлению отчета по практике;
- подробно знакомит с индивидуальным заданием по практике и выдает его студенту под роспись (Приложение Б);
- обеспечивает студентов учебно-методической и иной документацией (программами, направлениями на практику и т. д.);
- систематически консультирует студентов по вопросам прохождения практики;
- доводит до студентов требования по ведению дневников и составлению отчета по практике;
- проверяют и подписывают дневники и отчеты студентов по окончании практики (проверяет соответствие наименования предприятия – базы практики, указанное в отчете и предписании приказу на практику ННГУ),
- организует их защиту.

Руководитель производственной практики студентов по представлению заведующего кафедрой назначается распоряжением директора института из числа профессоров, доцентов и опытных преподавателей кафедры.

Руководитель практики от предприятия:

- организует практику студентов в соответствии с программой и заключенным договором (соглашением), согласовывает индивидуальные задания, содержание и планируемые результаты практики;
- проводит со студентами инструктаж по охране труда и технике безопасности;
- обеспечивает безопасные условия прохождения практики обучающимися;
- обеспечивает студентов-практикантов рабочими местами в соответствии с программой практики, знакомит их с предприятием (организацией), предоставляет возможность использования имеющейся литературы, технической и другой документации, а также создает необходимые условия для получения в период прохождения практики студентами знаний по вопросам в области управления персоналом организации;

- по окончании практики дает отзыв о прохождении студентами производственной практики и качестве подготовленных ими отчётов. В предписании дается характеристика прохождения студентом производственной практики. Отмечается уровень теоретической и практической подготовки студента при выполнении программы практики, степень проявления инициативы и творчества, трудовая дисциплина, упущения и недостатки.

Обязанности студента при прохождении производственной практики

До начала прохождения производственной практики студент обязан получить в деканате бланк предписания на практику, информировать руководителя от кафедры о месте ее проведения.

При проведении производственной практики студент обязан:

- полностью выполнять задания, предусмотренные программой практики;
- руководствоваться действующими в организации правилами внутреннего распорядка;
- изучать и строго соблюдать правила эксплуатации оборудования, техники безопасности, охраны труда и другие условия работы в организации;
- нести ответственность за выполнение работы и её результаты наравне со штатными работниками предприятия;
- вести записи в своем дневнике о характере выполненной работы (рекомендуемая форма дневника приведена в Приложении А). Не реже одного раза в неделю представлять дневник на подпись руководителю практики от предприятия;
- представить руководителю практики от предприятия письменный отчёт о выполнении всех заданий и получить от него отзыв о проделанной работе.

По окончании производственной практики студент обязан:

- информировать руководителя от кафедры о результатах прохождения практики;
- подготовить отчет о прохождении производственной практики в соответствии с требованиями выпускающей кафедры и представить его на выпускающую кафедру в срок, установленный заведующим кафедрой;
- защитить отчет о прохождении учебной практики перед руководителем практики от кафедры или комиссией.

Студент, не выполнивший программу практики, получивший отрицательный отзыв, несвоевременно представивший отчет о прохождении практики или получивший неудовлетворительную оценку при защите отчёта, отчисляется из университета.

На студентов, нарушающих правила внутреннего распорядка, руководителем организации, его подразделения или руководителем практики от организации могут налагаться взыскания, о чём сообщается администрации деканата факультета (директору института). В отдельных случаях декан (директор института) может рассматривать вопрос об отчислении студента из университета.

6. Форма отчетности

По итогам прохождения производственной практики обучающийся представляет руководителю практики отчетную документацию (отчет о производственной практике):

- титульный лист, подписанный руководителями практики от института и предприятия (Приложение В);
- предписание на производственную практику (Приложение Д);
- индивидуальное задание, подписано руководителем практики и студентом; (Приложение Б)
- календарно-тематический план (в соответствии с программой) (Приложение Г);
- дневник производственной практики (Приложение А);

- отчет по практике, включающий текстовые, табличные и графические материалы, отражающие решение предусмотренных программой практики задач;
- список литературы (с обязательным включением нормативно-правовых документов, регулирующих сферу деятельности предприятия (базы практики) и научно-исследовательской литературы);
- приложения в последовательности, обозначенной в тексте отчёта.

Отчет о производственной практике составляется индивидуально каждым студентом и должен отражать его деятельность в период практики.

Отчет о практике составляется по основным разделам программы с учетом календарно-тематического плана, отмеченного в Дневнике практики (Приложение Б).

Отчет является результирующим документом студента о прохождении производственной практики. Его содержание зависит от специфики предприятия (организации), где осуществлялась практика.

Изложение отчета должно носить не повествовательный характер, а основываться на аналитических материалах с обязательной оценкой изученного практического опыта, выводами и предложениями по совершенствованию коммерческой деятельности предприятия.

Общими требованиями к отчету являются: целевая направленность, логичность изложения материала, полнота освещения вопросов, предусмотренных программой практики, доказательность выводов, грамотность оформления.

В процессе защиты отчета по практике студент должен кратко изложить основные результаты проделанной работы, выводы и рекомендации.

По результатам защиты руководитель практики от института (комиссия, сформированная заведующим кафедрой) выставляет студенту оценку по пятибалльной системе, заносит ее в зачетную книжку.

Промежуточная аттестация по учебной практике проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по учебной практике по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» в форме дифференцированного зачета (зачета с оценкой).

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение

7.1 Основная учебная литература

а) основная литература:

- Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 440 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/4118. - ISBN 978-5-16-009561-5. - Текст : электронный.
- URL: <https://znanium.com/catalog/product/118466>
- Егоршин, А. П. Основы управления персоналом : учебное пособие для вузов / А. П. Егоршин. 2-е изд., доп. и перераб. - Нижний Новгород : НИЭМ, 2018. - 296 с. - ISBN 5-901335-13-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1240733>

б) дополнительная литература:

- Кибанов, А. Я. Управление персоналом : учебник / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова. - Москва : РИОР, 2020. - 288 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-369-001516. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1047094>

- Аксенова, Е. А. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ, 2017. - 560 с. - ISBN 978-5-238-00290-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028879>
- Управление персоналом : учебное пособие / под общ. ред. Г. И. Михайлиной. — 3-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. - 280 с. - ISBN 978-5-394-01749-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1093149>
- Дуракова, И. Б. Управление персоналом : учебник / И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова, Е. Н. Кобцева ; под ред. И. Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 570 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003563-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1027420>
- Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; пер. 9-го англ. изд. — 4-е изд., электрон. — Москва : Лаборатория знаний, 2020. — 802 с. — ISBN 978-5-00101-819-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1094835>
- Управление персоналом : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева [и др.] ; под. ред. К. В. Воденко. - 2-е изд. - Москва : Дашков и К ; Ростов-на-Дону : Наука-Спектр, 2019. - 374 с. - ISBN 978-5-394-03444-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1232490>

7.2 Электронные образовательные ресурсы (Интернет-ресурсы)

1. Журнал: <http://www.top-manager.ru>.
2. Библиотека рыночной экономики: <http://www.cemi.rssi.ru/mei/libr.htm>.
3. Научная электронная библиотека: <http://elibrary.ru>.
4. Электронная библиотека: <http://www.znanium.com>
5. Административно-управленческий портал: <http://www.aup.ru>.
6. Экономика и управление на предприятиях: научно-образовательный портал <http://www.eur.ru>.
7. Сайт журнала «Управление персоналом»: <http://www.top-personal.ru>.

8. Информационные технологии, используемые при проведении практики, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

При проведении производственной практики используются программные средства офисного назначения: Операционная система Microsoft Windows; правовая справочная система «Консультант» или «Гарант».

9. Материально-техническая база, необходимая для проведения практики.

Во время учебной практики студенты-практиканты должны быть обеспечены рабочими местами в соответствии с программой практики. Предприятие (организация) обязана предоставить возможность использования имеющейся литературы, технической и другой документации, а также создать необходимые условия для получения в период прохождения практики студентами знаний по вопросам в области управления персоналом. Во время проведения учебных и научно-производственных работ рабочие и бытовые

помещения, должны соответствовать действующим санитарным и противопожарным нормам, а также требованиям техники безопасности.

Для проведения практики (полевое исследование) материально-техническое обеспечение характеризуется наличием необходимого оборудования в местах прохождения практики, персональных компьютеров и др.

Для проведения практики (кабинетные исследования) используется материально-техническая база вуза, обеспечивающая проведение исследований, предусмотренных программой практики и соответствующая действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Аудитории оборудованы компьютером для преподавателя и одним мультимедийным проектором, экраном (или монитором), учебной мебелью.

Каждый обучающийся в течение всего периода прохождения практики обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам) («Консультант студента», «Лань», «Znanium», «Юрайт») и к электронной информационно-образовательной среде организации (portal.unn.ru). Данные электронно-библиотечные системы (электронные библиотеки) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивают возможность доступа обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», как на территории организации (в библиотеке ИЭП ННГУ), так и вне ее.

10. Оценочные средства и методики их применения

По результатам практики обучающийся составляет отчет о выполнении работы в соответствии с программой практики, индивидуальным заданием и рабочим графиком, свидетельствующий о закреплении знаний, умений, приобретении практического опыта, освоении общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, определенных образовательной программой, с описанием решения задач практики. Вместе с отчетом обучающийся предоставляет на кафедру оформленное предписание, индивидуальное задание и рабочий график. Проверка отчёта по учебной практике и проведение промежуточной аттестации (зачета с оценкой) проводится в соответствии с графиком прохождения практики. Отчет и характеристика рассматриваются руководителем практики.

Проведение промежуточной аттестации предполагает определение руководителем практики уровня овладения обучающимся практическими навыками работы и степени применения на практике полученных в период обучения теоретических знаний в соответствии с компетенциями, формирование которых предусмотрено программой практики, как на основе представленного отчета, так и с использованием оценочных материалов, предусмотренных программой практики.

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике включают в себя: описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания; типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы; методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Уровень сформированности компетенций оценивается на основании выполнения поставленных перед обучающимся заданий. Полный фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике оформлен в виде отдельного документа - приложения к Рабочей программе практики.

10.1 Паспорт фонда оценочных средств по производственной практике по направлению подготовки 38.03.03. «Управление персоналом»

№ п/п	Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения при прохождении практики	Наименование оценочного средства
1.	УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.	Умеет: формулировать цели проекта, совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение; проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. Владеет: навыками презентации результатов комплексного решения задач проекта.	Защита отчета по практике
2.	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Знает: стратегии сотрудничества для достижения командных целей. Умеет: осуществлять социальное взаимодействие; участвует в обмене информацией, знаниями, опытом Владеет: этическими нормами в межличностном профессиональном общении.	Защита отчета по практике
3.	УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	Умеет: грамотно строить письменную и устную речь; пользоваться вербальными и невербальными средствами делового общения; применять информационно-коммуникационные технологии для решения коммуникативных задач; осуществлять поиск необходимой информации для решения стандартных коммуникативных задач; выбирать способы решения стандартных коммуникативных задач с применением информационно-коммуникационных технологий Владеет: приемами и навыками вербального и невербального делового общения, технологиями подготовки текстов официально-делового характера; навыками использования информационно-коммуникационных технологий; поиска необходимой информации для решения стандартных коммуникативных задач; выбора способов решения стандартных коммуникативных задач с применением информационно-коммуникационных технологий	Защита отчета по практике
4.	УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	Умеет: аргументировано отстаивать собственную позицию по различным проблемам социально-исторической и этической жизни социума и человека; общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах. Владеет : навыками анализа различных источников информации, имеющих философское содержание, навыками выявления закономерностей	Защита отчета по практике
5.	УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	Знает: вопросы, связанные с эффективным и рациональным управлением временем Умеет: рационально организовать и использовать рабочее время для эффективного выполнения профессиональных задач с учетом физических возможностей собственной личности; ставить перед собой цели и задачи, направленные на самоорганизацию личности; использовать имеющиеся возможности для решения	Защита отчета по практике

			жизненных и профессиональных проблем; распределять свое время и силы для решения профессиональных и жизненных вопросов; Владеет: практическими вопросами самоорганизации личности; навыками приобретения новых знаний, нацеленных на корректировку своего профессионального и жизненного пути; навыками самообразования в течение всей жизни.	
6.	УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных	Умеет: обеспечить безопасные и комфортные условия труда на рабочем месте; выявлять и способствовать устранению проблем, связанных с нарушениями техники безопасности на рабочем месте. Владеет: навыками по предотвращению возникновения чрезвычайных ситуаций (природного и техногенного происхождения) на рабочем месте, в т.ч. с помощью средств защиты.	Защита отчета по практике
7.	УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности.	Знает: базовые принципы функционирования экономики и экономического развития предприятия; методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей. Умеет: использовать финансовые инструменты для управления финансами и бюджетом. Владеет : навыками планирования и контроля экономических и финансовых рисков.	Защита отчета по практике
8.	ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.	Знает: методы и инструменты экономического, социологического анализа. Умеет: критически анализировать теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, использует знания о них при решении задач в сфере управления персоналом. Владеет: навыками экономического и социологического анализа при решении профессиональных задач в сфере управления персоналом.	Защита отчета по практике
9.	ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом.	Знает: современные научные принципы обработки данных, количественного и качественного анализа данных. Умеет: осуществлять статистическую обработку и анализ данных в сфере управления персоналом, ориентироваться в источниках информации для решения задач управления персоналом, грамотно осуществляет поиск информации, реализует принцип критического отношения к данным и источникам информации, определяет уровень их объективности. Владеет: методами сбора и обработки данных о персонале организаций.	Защита отчета по практике

10.	ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	Знает: основы менеджмента и стратегического управления, ориентируется в современных концепциях построения стратегического развития компаний Умеет: осуществлять проектирование процессов управления персоналом на основе прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом организационных и социальных последствий. Владеет: навыками разработки предложения по управлению персоналом в соответствии со стратегическими планами развития организации.	Защита отчета по практике
11.	ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	Знает: основные принципы оперативного управления предприятиями, ориентируется в современных теориях и концепциях организации эффективной работы современных компаний, опирается на них в практической работе с персоналом. Умеет: выполнять основные функции оперативного управления персоналом на основе научно обоснованных и эффективных технологий отечественной и зарубежной практики, организовывать процессы труда и оценивать их эффективность. Владеет: навыками по разработке элементов документационного обеспечения системы управления персоналом	Защита отчета по практике
12.	ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	Знает: современные информационные технологии, используемые в практике управления персоналом. Умеет: решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий и программных средств. Владеет: навыками статистического анализа информации в контексте решения задач в сфере управления персоналом	Защита отчета по практике
13.	ОПК-6	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	Знает: современные информационные технологии в сфере управления персоналом Умеет: разрабатывать оперативные или технические задания по управлению персоналом с учётом принципов работы соответствующих информационных технологий.	Защита отчета по практике

14.	ПК-1	Способен выполнять информационно-аналитическую работу с деловой информацией для разработки текущих планов и стратегических программ управления персоналом.	Умеет: обрабатывать документы по персоналу, вести их учет и проверку на соответствие требованиям; подготавливать на основе кадровой документации отчетную и статистическую информацию по персоналу. Владеет: аналитическими навыками позволяющими работать с документооборотом организации на основе российского законодательства.	Защита отчета по практике
15.	ПК-3	Способен решать стандартные проблемные ситуации в области обеспечения организации персоналом и управления им на основе корпоративной культуры, миссии организации и планов её деятельности.	Умеет: разрабатывать и оформлять документы для планирования, организации и проведения мероприятий по обеспечению организации персоналом; разрабатывать требования к должностям на основе анализа специфики труда. Владеет: навыками по выполнению работы связанной с привлечением, подбором и отбором персонала с использованием научно-обоснованных методов и технологий	Защита отчета по практике
16.	ДПК-2	Способен разрабатывать и проводить мероприятия по оценке и аттестации персонала.	Умеет: применять методы и технологии оценки персонала, оценивает их качество; разрабатывать план оценки или аттестации персонала в соответствии с целями организации Владеет: навыками взаимодействия с работниками по вопросам администрирования оценки персонала	Защита отчета по практике
17.	ДПК-3	Способен проводить работу с персоналом по социально-психологической адаптации в организации.	Умеет: разрабатывать критерии адаптации персонала и социализации в рабочих группах и коллективах. Владеет: навыками оценки социально- психологической адаптации в организации	Защита отчета по практике
18.	ДПК-4	Способен выполнять работу по организации и нормированию труда на основе принципов безопасности, персональной ответственности и эффективности.	Знает: теоретические основы организации и нормирования труда, администрирования работы персонала, контроля выполнения профессиональных задач. Умеет: разрабатывать нормативные и методические документы по организации и контролю процесса труда, его нормированию и обеспечению безопасности, оценке условий труда. Владеет: навыками по повышению производительности труда, рациональному использованию рабочего времени, улучшению условий труда, снижению текучести кадров.	Защита отчета по практике

19.	ОПК ОС-7	Способен к ведению инновационно-предпринимательской деятельности.	Знает: специфику инновационно-предпринимательской деятельности, способы ее организации. Умеет: применять на практике инновационно-предпринимательскую деятельность для достижения целей организации	Защита отчета по практике
-----	-------------	---	--	---------------------------

10.2 Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированных компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки при ответе на вопросы собеседования	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
Мотивация (личностное отношение)	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует	Учебная активность и мотивация низкие, слабо выражены, стремление решать задачи на низком уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на среднем уровне, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи на среднем уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять все поставленные задачи на высоком уровне качества
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям, но есть недочеты. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется отработка дополнительных практических навыков	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач
Уровень сформированности компетенций	Низкий	Ниже среднего	Средний	Высокий

	низкий	достаточный		

10.3 Карта компетенции

Индикаторы компетенций	Критерии оценивания (дескрипторы)						
	не зачтено		зачтено				
	«плохо»	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«очень хорошо»	«отлично»	«превосходно»
УК-2;УК-3;УК-4;УК-5;УК-6;УК-8; УК-10;ОПК-1;ОПК-2;ОПК-3;ОПК-4;ОПК-5;ОПК-6;ПК-1;ПК-3;ДПК-2;ДПК-3 ДПК-4; ОПК ОС-7		рительно»	- тельно»		»		»
Знания (уже должны быть сформированы)	отсутствии знаний материала	наличие грубых ошибок в основном материале	знание основного материала с рядом негрубых ошибок	знание основного материала с рядом заметных погрешностей	знание основного материала с незначительными погрешностями	знание основного материала без ошибок и погрешностей	знание основного и дополнительного материала без ошибок и погрешностей
Умения	отсутствует способность решения стандартных задач	наличие грубых ошибок при решении стандартных задач	способность решения основных стандартных задач с негрубыми ошибками	способность решения всех стандартных задач с незначительными погрешностями	способность решения всех стандартных задач без ошибок и погрешностей	Способность решения стандартных и некоторых нестандартных задач	способность решения стандартных задач и широкого круга нестандартных задач
Владения	полное отсутствие навыков, предусмотренных компетенцией	отсутствии ряда важнейших навыков, предусмотренных данной компетенцией	наличие минимально необходимого множества навыков	наличие большинства основных навыков, продемонстрированное в стандартных ситуациях	наличие всех основных навыков, продемонстрированных в стандартных ситуациях	наличие всех навыков, продемонстрированное в стандартных ситуациях	Наличие всех навыков, продемонстрированное в стандартных и нестандартных ситуациях
Мотивация	полное отсутствие мотивации	сформированность личностных качеств недостаточная для реализации и целей обучения	сформированность личностных качеств минимально необходимая для достижения основных	личностные качества в целом сформированы	личностные качества сформированы в достаточной степени, интерес к профессии и ситуативн	личностные качества полностью сформированы, выраженный интерес к профессии	личностные качества полностью сформированы, интерес к профессии и устойчивый

			целей обучения		ый		
Шкала оценок по проценту правильно выполненных заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

10.4 Критерии итоговой оценки результатов практики

Промежуточная аттестация по производственной практике осуществляется в форме дифференцированного зачета (зачета с оценкой). Для получения зачета обучающийся представляет отчет, который выполняется по результатам прохождения практики с учетом (анализом) результатов проведенных работ и отзыв руководителя практики. При

выставлении оценки учитывается качество представленных практикантом материалов и отзыв руководителя о работе обучающегося в период практики.

Таблица 3 - Шкалы оценивания и показатели оценивания результативности прохождения практики

Критерии	«Не зачтено (с оценкой «неудовлетворительно»)»	«Зачтено (с оценкой «удовлетворительно »)»	«Зачтено (с оценкой «хорошо»)»	«Зачтено (с оценкой «отлично»)»
Содержание отчета	Наличие грубых ошибок в основном материале, при решении стандартных задач, отсутствие ряда важнейших навыков, предусмотренных данной компетенцией. Описание и анализ видов профессиональной деятельности отсутствует или носит фрагментарный характер	Знание основного материала с рядом негрубых ошибок, способность решения основных стандартных задач с негрубыми ошибками, наличие минимально необходимого множества навыков. Затрудняется доказательно представить полученный материал. Отчет носит описательный характер, без элементов анализа. Качество заданий, направленных на формирование компетенций низкое.	Знание основного материала и способность решения всех стандартных задач с незначительными погрешностями, наличие большинства основных навыков, продемонстрированное в стандартных ситуациях. Четко и полно излагает материал, но не всегда последовательно. Описывает и анализирует выполненные задания, но не всегда точно соотносит выполнение профессиональных действий с формированием определенных компетенций	Знание основного материала без ошибок и погрешностей, способность решения стандартных и нестандартных задач, наличие всех навыков, продемонстрированное в стандартных и нестандартных ситуациях. Материал изложен грамотно, аргументировано. Профессиональный тезаурус используется свободно и уместно. Обучающийся соотносит выполненные задания с формированием компетенций.
Оформление отчета	Документы по практике не оформлены в соответствии с требованиями. Нарушены сроки сдачи отчета.	Низкий уровень владения профессиональным тезаурусом в изложении материала. Низкий уровень оформления документации по практике.	Грамотно использует профессиональную терминологию при оформлении отчетной документации по практике.	Отчет по практике выполнен в полном объеме и в соответствии с требованиями. Результативность практики представлена в количественных и качественных показателях.
Выполнение программы практики (из отзыва руководителя)	Обучающийся: - владеет фрагментарными знаниями и не умеет применить их на практике; - не способен самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий; - не выполнил	Обучающийся: - выполнил программу практики, однако часть заданий вызвала серьезные затруднения; - не проявил глубоких знаний теории и не продемонстрировал умений применять	Обучающийся: - демонстрирует достаточно полные знания профессиональных и методических вопросов в объеме программы практики; - полностью выполнил программу практики	Обучающийся: - своевременно и качественно выполнил весь объем работы, требуемый программой практики; - показал глубокую теоретическую, методическую и прикладную

	программу практики в полном объеме	теорию на практике; - допускал ошибки в планировании и решении практических задач; - не проявил самостоятельности и заинтересованности в освоении практических навыков	с незначительными отклонениями от качественных параметров; - проявил себя как ответственный исполнитель, заинтересованный в будущей профессиональной деятельности.	подготовку; умело применил полученные знания во время прохождения практики; - ответственно, инициативно и с высокой степенью мотивации относился к выполнению заданий.
Сформированность личностных качеств	Сформированность личностных качеств недостаточна для достижения основных целей обучения.	Сформированность личностных качеств минимально необходима для достижения основных целей обучения	Личностные качества в целом сформированы	Личностные качества полностью сформированы

10.5 Перечень контрольных заданий и иных материалов, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности

10.5.1. Требования к отчету по производственной практике

10.5.1.1 Общие требования к содержанию и оформлению отчета

Изложение отчета должно носить не повествовательный характер, а основываться на аналитических материалах с обязательной оценкой изученного практического опыта, выводами и предложениями по совершенствованию коммерческой деятельности предприятия.

Общими требованиями к отчету являются: целевая направленность, логичность изложения материала, полнота освещения вопросов, предусмотренных программой практики, доказательность выводов, грамотность оформления.

Каждое задание предполагает приложение необходимых документов или извлечений из них. Количество приложений не ограничивается, но должно по возможности полно отражать аспекты коммерческой деятельности исследуемого предприятия – базы практики.

В содержательной части отчета раскрываются следующие вопросы:

- необходимые сведения о предприятии – базе практики;
- изученный материал по разделам программы учебной практики с описанием методики выполнения работ (исследований);
- выводы и рекомендации студента по совершенствованию отдельных направлений деятельности управления персоналом в организации.

Отчёт оформляется на листах стандартного формата А4 (210 x 297 мм). Каждый лист должен иметь поля: верхнее, нижнее, левое и правое - 25 мм. Используется шрифт типа TimesNewRomanCyr или TimesNRCyrMT, размером 14 и межстрочным интервалом в 1,5 строки. Структура отчёта строится в соответствии с основными разделами программы.

Отчёт должен иметь следующие структурные элементы:

- титульный лист, подписанный руководителями практики от института и предприятия (Приложение В);
- предписание на учебную практику (Приложение Д);
- индивидуальное задание, подписано руководителем практики и студентом; (Приложение Б)
- календарно-тематический план (в соответствии с программой) (Приложение Г);
- дневник практики (Приложение А);
- отчет по практике, включающий текстовые, табличные и графические материалы, отражающие решение предусмотренных программой практики задач;
- список литературы (с обязательным включением нормативно-правовых документов, регулирующих сферу деятельности предприятия (базы практики) и научно-исследовательской литературы);
- приложения в последовательности, обозначенной в тексте отчёта.

Объём отчёта должен быть не менее 20-25 страниц компьютерного текста, не считая приложений. Страницы должны быть пронумерованы. При несоблюдении перечисленных требований оценка за отчёт снижается.

10.5.1.2 Содержание разделов отчета по практике

1. Общая характеристика предприятия

Данный раздел должен содержать следующие элементы:

- наименование и тип предприятия, местонахождение, период работы предприятия с момента его открытия;
- организационно-правовая форма;
- виды деятельности предприятия в соответствии с Уставом предприятия и согласно присвоенным кодам по ОКВЭД, сведения о лицензировании.
- раскрывая этот раздел, необходимо проанализировать организационную структуру (распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования)

Описать специфику работы предприятия. Приложить схему организационной структуры управления, копии штатного расписания, должностных инструкций. **Выявить тип организационной и функционально-штатной структуры.**

Представить результаты хозяйственной деятельности предприятия.

Сделать общий вывод о состоянии предприятия, его проблемах и их возможных причинах.

2. Основные направлений деятельности службы управления персоналом

2.1 Система привлечения, отбора, найма персонала в организации, (показатели кадровой статистики)

- описать кадровое планирование
- описать процедуру найма, подбора и отбора персонала
- перечислить используемые стратегии привлечения персонала (маркетинга персонала)
- представить показатели кадровой статистики (численность, текучесть, средний возраст, структура и др.)

2.2 Процедуры аттестации и обучения персонала

- описать программу трудовой аттестации
- описать программу обучения персонала
- описание рабочих мест (условия труда)
- требований к должностям
- описать режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики
-

2.3 Мотивации и стимулирования персонала

- описать систему и стимулирования персонала
- анализ инструментов позволяющих оценить удовлетворенность персонала работой в организации
- описать методы оценки эффективности материального и нематериального стимулирования в организации
- диагностики организационной культуры

2.4. Экономика управления персоналом

- бюджет затрат на персонал
- анализ и оценка использования инноваций в сфере управления персоналом
- аудит и контроллинг персонала
- оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом
- анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда),
- экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практик

3. Нормативно-правовая база по работе с персоналом

- изучить нормативно-правовую база безопасности и охраны труда,
- анализ локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках), процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации

Список использованной литературы

Представляются все источники информации, которые были использованы при прохождении практики и при формировании отчета по учебной практике. К данным источникам относятся нормативно-правовые акты, учебная литература, интернет-ресурсы (в том числе адрес сайта предприятия) и др.

Приложение

В приложении, как обязательной части отчета, обучающимся могут быть представлены формы следующих документов: копии учредительных документов (извлечений из них), копию лицензии (при необходимости), схему организационной структуры управления, копии штатного расписания, должностных инструкций, таблицы и рисунки с громоздкими данными или расчетами и др.

10.5.1.3 Защита отчета по производственной практике

Процедура защиты отчета по практике включает опрос по следующим типовым вопросам: характеристика предприятия прохождения практики, его организационная структура; организация труда, опыт работы предприятия, основной вид деятельности предприятия прохождения практики, нормативная документация, применяемая на предприятии; согласование отчета о прохождении практики на предприятии; ответ на дополнительные вопросы.

Оценивание отчета происходит в два этапа.

1. Проверка правильности составления отчета по формальным признакам (нормоконтроль).
2. Оценивание практики руководителем от Института.

Описание шкалы оценивания руководителем от Института:

«Зачтено (с оценкой «отлично»)» - обучающийся своевременно выполнил весь объем работы, требуемый программой практики, показал глубокую теоретическую, методическую, профессионально-прикладную подготовку; умело применил полученные знания во время прохождения практики, показал владение традиционными и альтернативными методами, современными приемами в рамках своей профессиональной деятельности, точно использовал профессиональную терминологию; ответственно и с интересом относился к своей работе, грамотно, в соответствии с требованиями сделал анализ проведенной работы; отчет по практике выполнил в полном объеме, результативность практики представлена в количественной и качественной обработке, продуктах деятельности, обучающийся показал сформированность общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

«Зачтено (с оценкой «хорошо»)» - обучающийся демонстрирует достаточно полные знания всех профессионально-прикладных и методических вопросов в объеме программы практики; полностью выполнил программу, но допустил незначительные ошибки при выполнении задания, владеет инструментарием методики в рамках своей профессиональной подготовки, умением использовать его; грамотно использует профессиональную терминологию при оформлении отчетной документации по практике.

«Зачтено (с оценкой «удовлетворительно»)» - обучающийся выполнил программу практики, однако в процессе работы не проявил достаточной самостоятельности, инициативы и заинтересованности, допустил существенные ошибки при выполнении заданий практики, демонстрирует недостаточный объем знаний и низкий уровень их применения на практике; неосознанное владение инструментарием, низкий уровень владения методической терминологией; низкий уровень владения профессиональным стилем речи; низкий уровень оформления документации по практике.

«Не зачтено (с оценкой «неудовлетворительно»)» - обучающийся владеет фрагментарными знаниями и не умеет применить их на практике, обучающийся не выполнил

программу практики, не получил положительной характеристики, не проявил инициативу, не представил рабочие материалы, не проявил склонностей и желания к работе, не представил необходимую отчетную документацию.

10.5.2 Задания для промежуточного контроля успеваемости

Таблица 5 - Примерный перечень контрольных вопросов для подготовки к защите отчетов по практике (устным опросам)

№	Вопрос	Код компетенции
1.	Основы стратегического управления персоналом современного предприятия.	ОПК-3
2.	Причины изменения потребностей организации в персонале.	ОПК-5
3.	Оценка состояния организационной структуры предприятия и возможности ее модернизации	ОПК-6
4.	Анализ разработки и внедрения программ трудовой адаптации на предприятии.	ПК-1
5.	Применение типовых методик нормирования труда, проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности.	УК-2
6.	Анализ целесообразности формирования кадрового резерва на исследуемом предприятии	УК-3
7.	Цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.	УК-4
8.	Оформление результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях).	ПК-3
9.	Анализ локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) , процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	ОПК-2
10.	Оформление документации, сопровождающей процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещение персонала в соответствии с нормами, закрепленными в Трудовом праве РФ.	ОПК-4
11.	Обоснование выбора организационной и функционально-штатной структуры объекта исследования.	ПК-3
12.	Оформление сопроводительных кадровых документов	УК-4
13.	Анализ эффективности системы ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами	ОПК-1
14.	Анализ экономических показателей деятельности объекта исследования и показатели по труду (в том числе производительности труда).	УК-10
15.	Анализ кадровой статистической информации (численность, возрастной состав, профессиональный состав и др.)	УК-10
16.	Распределение функций и функциональные обязанностей сотрудников, а также функций подразделений разного уровня.	ДПК-4
17.	Анализ ситуации в организации с точки зрения возможных профессиональных рисков.	УК-5

18.	Потребность в обучении и развитии персонала организации.	УК-6
19.	Система оценки и аттестации персонала в организации	ПК-1
20.	Система работы по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировки персонала.	УК-8; ПК-3
21.	Анализ существующего бюджета затрат на персонал и системы контроля за его исполнением с точки зрения эффективности.	ПК-3
22.	Анализ уровня удовлетворенности персонала работой в организации (в структурном подразделении).	ДПК-2
23.	Использование специализированные кадровые компьютерные программы для обработки деловой информации	ПК-1
24.	Корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации	УК-4
25.	План социального развития персонала.	ДПК-3
26.	Необходимость профилактики трудовых споров и конфликтов в рамках организации.	ДПК-3
27.	Регламент работы над отчетом по практике	УК-2
28.	Характеристика функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования. Обеспечение безопасной профессиональной среды.	УК-8
29.	Реализация инновационных (предпринимательских) проектов	ДПК-4
30.	Методы оценки экономической и социальной эффективности инновационных проектов в области управления персоналом	ДПК-4 ОПК ОС-7

10.5.3 Задания для текущего контроля успеваемости

Текущий контроль успеваемости проводится устно и состоит в проверке готовности разделов отчета по практике (контроль хода выполнения индивидуального задания). Периодичность текущего контроля составляет 1 раз в неделю.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Подольская Татьяна Олеговна, кандидат социологических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.12.2023, протокол № 6.

Руководитель практики от ННГУ _____
(Ф.И.О.)

ОПК-6	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности
ПК-1	Способен выполнять информационно- аналитическую работу с деловой информацией для разработки текущих планов и стратегических программ управления персоналом.
ПК-3	Способен решать стандартные проблемные ситуации в области обеспечения организации персоналом и управления им на основе корпоративной культуры, миссии организации и планов её деятельности.
ДПК-2	Способен разрабатывать и проводить мероприятия по оценке и аттестации персонала.
ДПК-3	Способен проводить работу с персоналом по социально- психологической адаптации в организации.
ДПК-4	Способен выполнять работу по организации и нормированию труда на основе принципов безопасности, персональной ответственности и эффективности.
ОПК ОС-7	Способен к ведению инновационно-предпринимательской деятельности.

Дата	Вид выполняемой работы	Отметка о выполнении (выполнено / не выполнено)

Содержательная оценка прохождения практики:

Задания практики выполнены / не выполнены (нужное подчеркнуть)

Компетенции практики сформированы / не сформированы (нужное подчеркнуть).

Замечания : _____

Руководитель практики от организации _____

Подпись, печать

Ф.И.О.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ НИЖЕГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Н.И. ЛОБАЧЕВСКОГО»

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ НА ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ ПРАКТИКУ

Студента(студентки) _____
(фамилия, имя, отчество полностью)

Факультет/институт/филиал ИЭ

Форма обучения _____

Направление/специальность программа для бакалавров по направлению 38.03.03
«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» Профиль подготовки Управление человеческими
ресурсами

Содержание задания на практику (перечень подлежащих рассмотрению вопросов):

1. Общая характеристика предприятия
2. Основные направления деятельности службы управления персоналом
 - 2.1 Анализ системы привлечения, отбора, найма персонала в организации
 - 2.2. Анализ системы аттестации и обучения персонала
 - 2.3. Анализ системы мотивации и стимулирования персонала
 - 2.4. Экономика управления персоналом
3. Нормативно-правовую база по работе с персоналом

Приложение (содержание отчета, глоссарий, календарно-тематический план отчета, график
подготовки отчета по практике)

Дата выдачи задания _____

Руководитель практики от
ИЭП _____
подпись

Ознакомлен

Студент _____
подпись

ФИО студента



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ НИЖЕГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Н.И. ЛОБАЧЕВСКОГО»**

Институт экономики

Кафедра управления человеческими ресурсами

**ОТЧЕТ ПО ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКЕ
Технологическая (проектно-технологическая)**

Студента _____ курса _____
_____ формы обучения
Ф.И.О. _____
_____ подпись
Группы № _____
Наименование базы практики _____

Руководитель практики от кафедры _____
_____ подпись

Нижний Новгород

год

Рабочий график (план) проведения практики

ФИО обучающегося _____

Форма обучения _____

Факультет/филиал/институт _____

Направление/специальность программа для бакалавров по направлению 38.03.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» Профиль подготовки Управление человеческими ресурсами

Курс _____

Место прохождения практики _____

Руководитель практики от ННГУ _____
(ФИО)

Вид практики: _____

Срок прохождения практики: с _____ по _____

Дата (период)	Содержание и планируемые результаты (Характеристика выполняемых работ, мероприятия, задания, поручения и пр.)

Руководитель практики от ННГУ _____
ФИО

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Гагарина пр-т, д. 23, Н. Новгород, 603950, телефон: 462-30-36

Кафедра _____

ПРЕДПИСАНИЕ НА ПРАКТИКУ № _____

(ФИО обучающегося полностью в именительном падеже)

факультет/институт/филиал

курс направление/специальность _____

на основании договора направляется для прохождения **производственной**

(или указать иное название практики)

практики в _____

(указать название организации - базы практики)

сроком на _____ нед.

Начало практики _____ 20__ г.

Конец практики _____ 20__ г.

Директор института, филиала/Декан
факультета

подпись

И.О.Фамилия

Дата выдачи « _____ » _____ 201__ г.

ОТМЕТКА О ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ

Приступил к практике

« ____ » _____ 201__ г.

(подпись, печать учреждения)

Окончил практику

« ____ » _____ 201__ г.

(подпись, печать учреждения)

КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ИТОГАМ ПРАКТИКИ

(заполняется руководителем от базы практики)

(Степень выполнения задания практики, уровень теоретической подготовки, умение решать поставленные задачи, дисциплина. Замечания руководителя по недостаткам)

Оценка руководителя от базы практики _____
протиском

должность

подпись

И.О. Фамилия

(печать организации)

ОЦЕНКА КАФЕДРОЙ ИТОГОВ ПРАКТИКИ

Отчет записан « ____ » _____ 20__ г.

Общая оценка за практику _____

Руководитель практики _____

Заведующий кафедрой _____

ДОГОВОР № _____
на проведение практики студентов

г. Нижний Новгород

«___» _____ 2020 г.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», именуемое в дальнейшем «Университет», в лице ректора (), действующего на основании Устава, с одной стороны, и Полное наименование предприятия, учреждения, организации, именуемое в дальнейшем «Сокращенное наименование», в лице должность и Ф.И.О. руководителя, действующего на основании Устава, с другой стороны, далее совместно именуемые «Стороны», в соответствии с Положением о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 27.11.2015 г. № 1383, заключили настоящий Договор о нижеследующем.

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. В соответствии с настоящим Договором Университет направляет, а Предприятие принимает на учебную, производственную, в том числе преддипломную практику (далее – практика) ФИО студента (-ов) (полностью) наименование факультета (института), обучающегося (-ихся) по специальности/направлению подготовки «Наименование».

1.2. Стороны не несут финансовых обязательств по настоящему Договору.

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Предприятие обязуется:

2.1.1. Предоставить Университету для прохождения практики студентов не менее ____ мест ежегодно.

2.1.2. Назначить квалифицированных специалистов для руководства практикой на Предприятии.

2.1.3. Создавать необходимые условия для выполнения студентами программы практики. Не допускать использования студентов на должностях, не предусмотренных программой практики.

2.1.4. Обеспечивать студентов помещением для теоретических и практических занятий.

2.1.5. Обеспечивать студентам условия безопасной работы на каждом рабочем месте. Проводить обязательные инструктажи по охране труда: вводный и на рабочем месте с оформлением установленной документации. Проводить инструктаж студентов о действующих на Предприятии правилах внутреннего трудового распорядка, правилах техники безопасности.

2.1.6. Расследовать и учитывать несчастные случаи, если они произойдут со студентами в период практики, комиссией совместно с представителями Университета.

2.1.7. Обо всех случаях нарушения студентами трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка сообщать в Университет.

2.1.8. По окончании практики дать характеристику о работе каждого студента и оценить качество подготовленного им отчета.

2.1.9. После окончания практики в трёхдневный срок заверить документы о прохождении студентами практики.

2.2. Университет обязуется:

2.2.1. До начала практики разработать и предоставить Предприятию программы практики и календарные графики ее прохождения.

2.2.2. Предоставить Предприятию список студентов, направляемых на практику, не позднее чем за неделю до начала практики.

2.2.3. Направлять на Предприятие студентов в сроки, предусмотренные календарным графиком прохождения практики.

2.2.4. Выделять в качестве руководителей практики наиболее квалифицированных преподавателей.

2.2.5. Оказывать работникам Предприятия – руководителям практики студентов методическую помощь в организации и проведении практики.

2.2.6. Принимать участие в расследовании комиссией Предприятия несчастных случаев, если они произойдут со студентами в период практики.

3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

3.1. Стороны несут ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение возложенных на них обязанностей по организации и проведению практики в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.2. Все споры, возникающие между Сторонами по настоящему Договору, разрешаются путем переговоров, а при невозможности достижения согласия – в установленном законодательством порядке.

4. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

Срок действия Договора сг. пог.

5. ИНЫЕ УСЛОВИЯ

5.1. Все изменения и дополнения к настоящему Договору оформляются дополнительными соглашениями Сторон, которые являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

5.2. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

6. ЮРИДИЧЕСКИЕ АДРЕСА СТОРОН

Университет:
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего
образования
«Национальный исследовательский
Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»
603950, г. Нижний Новгород,
пр. Гагарина, д. 23.

Предприятие:
Полное наименование

Адрес

Ректор ННГУ

Должность руководителя

И.О. Фамилия