

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего**  
**образования «Национальный исследовательский**  
**Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»**

**ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК**

Утверждено  
решением Учёного совета ННГУ,  
протокол № 13 от 30.11.2022 г.

**ПРОГРАММА**  
**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРАКТИКИ**  
Производственная практика

Уровень высшего образования  
**магистратура**

---

Направление подготовки  
**38.04.03 Управление персоналом**

---

Магистерская программа  
**«Управление человеческим капиталом организации»**

---

Квалификация выпускника  
**магистр**

---

Нижний Новгород  
2023

Программа составлена на основании Образовательного стандарта ННГУ по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

**СОСТАВИТЕЛИ:**

Ромашова И.Б., д.э.н., профессор кафедры психологии управления ФСН ННГУ;  
Орлов А.В., к.б.н., доцент кафедры психофизиологии ФСН ННГУ

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.

## **1. ЦЕЛЬ ПРАКТИКИ**

Целью профессиональной практики магистрантов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Управление человеческим капиталом организации» является формирование компетенций, относящихся к профессиональной деятельности менеджера по управлению персоналом.

Задачами практики являются:

- закрепление теоретических знаний, полученных в процессе обучения;
- приобретение практических умений профессиональной деятельности менеджера по управлению персоналом;
- развитие навыков практического применения методов и технологий в кадровой работе.

## **2. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Вид практики: производственная.

Тип практики: профессиональная.

Способ проведения: стационарная.

Форма проведения: дискретная – чередования периодов времени для проведения практики и учебного времени для проведения теоретических занятий.

Общая трудоёмкость практики составляет 3 зачётных единицы (108 часов).

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

- научно-исследовательской,
- организационно-управленческой.

Прохождение практической подготовки предусматривает:

а) Контактную работу – практические занятия – 8 часов.

Контроль самостоятельной работы и иных форм – проведение консультаций по расписанию, приём зачёта – 1 час.

б) Иную форму работы студента во время практики (работа в профильной организации под руководством руководителя практики) – 99 часов.

Иные формы работы включают:

- 1) подготовка к выполнению заданий на рабочем месте, инструктаж, консультирование, вхождение в круг профессиональных обязанностей;
- 2) выполнение заданий на рабочем месте;
- 3) взаимодействие с работниками организации и коллегами по профессиональным вопросам;
- 4) написание отчётов о проделанной работе.

Для прохождения практики необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами в процессе обучения на предыдущих курсах.

Прохождение практики необходимо для получения знаний, умений и навыков, формируемых для профессиональной деятельности и написания выпускной квалификационной работы.

### 3. МЕСТО И СРОКИ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Продолжительность практики для всех форм обучения составляет 16 дней.  
Сроки проведения в соответствии с учебными планами:

Форма обучения	Курс, семестр
Очная	2 курс 3 семестр

Практика проводится в форме практической подготовки в профильных организациях или в ННГУ.

### 4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ

Практика направлена на формирование компетенций и результатов обучения, представленных в таблице 1.

Перечисленные ниже компетенции, формируемые в ходе проведения практики, вырабатываются частично. Полученные обучающимися знания, умения и навыки являются частью планируемых результатов обучения по профилю программы. В результате обучения обучающиеся получают представление о профессиональной деятельности менеджера по управлению персоналом; учатся выполнять основные виды кадровой работы в организации и применять на практике полученный опыт, работать самостоятельно и в команде, а также вырабатывают навыки применения методов управления персоналом.

Таблица 1.

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты освоения
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	ИУК-2.1. Изучает и обобщает опыт разработки различных проектов в профессиональной сфере, разрабатывает критерии оценки проектов, анализирует и отбирает лучшие разработки.	<b>Знать:</b> 1) основы проектной деятельности; 2) принципы разработки и реализации проектов; 3) принципы оценки качества проектов. <b>Уметь:</b> 1) анализировать различные проекты в своей профессиональной сфере; 2) применять методы проектирования; 3) оценивать проектные разработки на основе критериев эффективности. <b>Владеть:</b> 1) методами проектной работы; 2) опытом анализа и критической оценки проектов.
	ИУК-2.2. Формулирует и обосновывает цели и задачи проекта, целевые ориентиры и механизмы их достижения на основе анализа проблемы, для решения которой проект разрабатывается.	<b>Знать:</b> 1) принципы разработки и анализа проектной документации; 2) основы построения бизнес-плана; 3) требования к структуре проекта, целевым ориентирам. <b>Уметь:</b> 1) анализировать проектную документацию; 2) обосновывать актуальность и практическую ценность проекта; 3) определять цели и задачи проекта, целевые ориентиры и механизмы их достижения. <b>Владеть:</b>

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты освоения
		1) опытом анализа проектной документации; 2) опытом описания актуальности проектов, их целевых ориентиров.
	ИУК-2.3. Разрабатывает проект и управляет им, следуя проработанному алгоритму действий: составляет программу проекта, намечает ключевые работы, оценивает обеспеченность ресурсами, даёт профессиональное обоснование проекта, реализует проект полностью или частично, анализирует результаты и представляет их для обсуждения.	<b>Знать:</b> 1) принципы и технологии управления проектами; 2) принципы ресурсного обеспечения проектов; 3) принципы организации работ по основным этапам проекта. <b>Уметь:</b> 1) разрабатывать и управлять проектом; 2) составлять план проекта и обеспечивать его реализацию; 3) представлять результаты проектной деятельности. <b>Владеть:</b> 1) алгоритмами разработки проектов; 2) способами продвижения проектов; 3) опытом анализа результатов проекта.
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИУК-3.1. Реализует в своей профессиональной деятельности принципы коллективной работы, поддерживая благоприятный социально-психологический климат в группе, разделяя общую ответственность и следуя профессиональным и этическим нормам и правилам в межличностном взаимодействии.	<b>Знать:</b> 1) Социально-психологические и этические основы совместной деятельности; 2) Принципы организации деятельности трудовых коллективов; 3) Методы создания в рабочих коллективах благоприятного социально-психологического климата, атмосферы сотрудничества, взаимопомощи, взаимной ответственности. <b>Уметь:</b> 1) анализировать социально-психологическую атмосферу в группе; 2) выстраивать конструктивные рабочие отношения; 3) организовывать работу на основе профессиональных, социальных и этических норм, общей ответственности, взаимовыручки. <b>Владеть:</b> 1) навыками анализа социально-психологических отношений; 2) опытом социального взаимодействия в профессиональной деятельности; 3) методами конструктивного общения в рабочем коллективе.
	ИУК-3.2. Понимает и принимает принципы эффективности командной работы через направленность на достижение групповых целей, взаимную поддержку и помощь, руководствуется этим в групповой работе.	<b>Знать:</b> 1) теоретические основы и ключевые принципы командообразования; 2) принципы эффективной командной работы для достижения общей цели; 3) социально-психологические факторы командной работы. <b>Уметь:</b> 1) выстраивать конструктивные отношения в командах; 2) анализировать командную работу; 3) анализировать социально-психологические процессы в командах и групповую динамику. <b>Владеть:</b> 1) опытом работы в командах; 2) способами анализа командной работы; 3) навыками структуры команды и её динамики.
	ИУК-3.3. Организует	<b>Знать:</b>

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты освоения
	командную работу для решения профессиональных задач на основе принципов социального лидерства.	1) принципы лидерства и руководства командами; 2) этику командной работы, социальные и профессиональные нормы управления командами; 3) методы и технологии построения командной работы, управления ею на основе определённой стратегии. <b>Уметь:</b> 1) организовывать конструктивное взаимодействие в команде; 2) применять методы управления командами; 3) определять нормы и правила работы команд, анализировать и регулировать социальные и профессиональные роли в команде. <b>Владеть:</b> 1) способами организации командной работы; 2) способами формирования конструктивных позитивных отношений в команде; 3) способами выработки командной стратегии.
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИУК-5.1. Понимает социальные и культурные основы функционирования общества, организаций и отдельных групп, учитывает их в работе.	<b>Знать:</b> 1) социально-психологические и культурные основы функционирования общества; 2) социально-психологические процессы в организациях; 3) основы социальных отношений и социального управления в организациях. <b>Уметь:</b> 1) изучать социально-психологические и культурные основы функционирования общества; 2) анализировать социально-психологические процессы в организациях; 3) анализировать межличностные отношения в организации. <b>Владеть:</b> 1) опытом изучения групп и общества; 2) навыками анализа социально-психологических процессов в организации.
	ИУК-5.2. Понимает и применяет на практике социальные, этические и культурные нормы, принятые в обществе и профессиональной среде.	<b>Знать:</b> 1) теоретические основы и практические принципы социального взаимодействия; 2) социальные, этические и культурные проблемы современного общества, способы их преодоления; 3) социальные, этические и культурные нормы, принятые в профессиональной среде. <b>Уметь:</b> 1) анализировать социальные, этические и культурные нормы, принятые в обществе; 2) анализировать социальные аспекты функционирования профессионального сообщества; <b>Владеть:</b> 1) социальными, этическими и культурными нормами, принятыми в обществе; 2) социальными, этическими и культурными нормами, принятыми в профессиональной среде.
	ИУК-5.3. Осуществляет эффективное социальное взаимодействие, с учётом культурных особенностей представителей различных социальных групп, на основе принципов	<b>Знать:</b> 1) культурные основы эффективного социального взаимодействия; 2) особенности различных социальных, этнических и религиозных культур; 3) принципы толерантного и конструктивного межличностного взаимодействия.

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты освоения
	толерантности и взаимоуважения.	<b>Уметь:</b> 1) анализировать социальные и культурные отношения для обеспечения эффективного взаимодействия; 2) выстраивать межличностное взаимодействие в социальных группах с учётом культурных различий их представителей; 3) выстраивать профессиональное взаимодействие с коллегами на основе принципов гибкости и толерантности. <b>Владеть:</b> 1) принципами толерантного взаимодействия; 2) принципами межкультурного диалога.
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИУК-6.1. Понимает цели и задачи своего профессионального развития, выстраивает траекторию профессионального роста с учетом тенденций на рынке труда, понимает направление и пути построения карьеры.	<b>Знать:</b> 1) принципы компетентностного подхода как основы профессионального развития; 2) основные факторы и механизмы личностного и профессионального развития; 3) условия профессионального развития с учётом рынка труда. <b>Уметь:</b> 1) анализировать рынок труда, перспективы трудоустройства и профессионального развития; 2) анализировать проблемы профессионального развития и пути их преодоления; 3) выстраивать траекторию профессионального развития. <b>Владеть:</b> 1) способами анализа личностного и профессионального развития; 2) опытом анализа рынка труда; 3) навыками построения траектории профессионального развития.
	ИУК-6.2. Организует свою деятельность и оценивает её результаты, развивает личностные качества для достижения успеха в профессии.	<b>Знать:</b> 1) структуру и формы профессиональной деятельности; 2) принципы и методы самоорганизации деятельности и оценки её эффективности; 3) личные качества и средства достижения успеха в профессиональной деятельности, способы их развития. <b>Уметь:</b> 1) анализировать профессиональную деятельность и оценивать её эффективность; 2) оценивать значимость личностных качеств для профессиональной деятельности; 3) анализировать необходимые ресурсы для обеспечения успеха в профессии. <b>Владеть:</b> 1) способами анализа профессиональной деятельности; 2) навыками критической оценки деятельности на основе объективных показателей.
	ИУК-6.3. Проявляет готовность к самообразованию, к самостоятельному развитию профессиональных умений и навыков.	<b>Знать:</b> 1) основы социализации и профессионализации; 2) методы и средства развития профессиональных умений и навыков; 3) принципы самообразования и расширения своей компетентности. <b>Уметь:</b>

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты освоения
		<p>1) планировать обучение профессиональным навыкам в контексте профессионализации;</p> <p>2) развивать профессионально-важные качества, гибкие навыки и профессиональные компетенции через самообразование.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) навыками самообразования;</p> <p>2) навыками самоорганизации профессионального развития.</p>
ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ИОПК-3.1. Понимает основы стратегического управления в современных условиях, соотносит планы управления персоналом с общей стратегией организации.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) основы стратегического менеджмента;</p> <p>2) принципы стратегического планирования в управлении персоналом;</p> <p>3) методы стратегического планирования и принятия стратегических решений.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) анализировать стратегию организации;</p> <p>2) разрабатывать стратегические планы управления персоналом;</p> <p>3) обосновывать стратегические решения по персоналу на основе планов развития организации.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) опытом анализа стратегических планов;</p> <p>2) навыками стратегического планирования ;</p> <p>3) навыками разработки предложений по построению стратегии управления персоналом.</p>
	ИОПК-3.2. Производит анализ динамики внутренней и внешней среды организации, учитывает наблюдаемые или предполагаемые изменения при разработке планов управления персоналом.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) основы ситуативного анализа в организации;</p> <p>2) методы оценки внешней социально-экономической среды организации;</p> <p>3) методы оценки внутренней среды организации и организационных процессов.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) проводить ситуативный анализ в организации на основе результатов экспертиз;</p> <p>2) анализировать состояние внешней и внутренней среды организации в контексте управления персоналом;</p> <p>3) разрабатывать управленческие планы на основе ситуативного анализа.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) методами анализа внешней и внутренней среды организации;</p> <p>2) принципами и критериями оценки состояния организации в контексте управления персоналом.</p>
	ИОПК-3.3. Разрабатывает и обеспечивает реализацию корпоративной политики, управленческих планов и технологий, оценивает их социальную и экономическую эффективность.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) основы разработки философии фирмы и корпоративной политики ;</p> <p>2) основы планирования деятельности фирмы;</p> <p>3) методы оценки социальной и экономической эффективности.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) анализировать и разрабатывать ключевые идеи философии фирмы и корпоративной политики в сфере управления персоналом;</p> <p>2) анализировать планы организации в контексте управления персоналом;</p> <p>3) оценивать социально экономическую эффективность на основе планов организации.</p> <p><b>Владеть:</b></p>



Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты освоения
		1) анализом философии и корпоративной политики фирмы; 2) анализом планов организации
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ИОПК-4.1. Оценивает необходимость и определяет направление организационных изменений в компании, внедрения новых технологий и инноваций в систему управления персоналом для повышения качества и эффективности профессиональной деятельности.	<b>Знать:</b> 1) основы управления организационными процессами; 2) основы проектного менеджмента; 3) основы инновационного менеджмента. <b>Уметь:</b> 1) рассматривать управление персоналом в контексте общей системы управления организационными процессами; 2) рассматривать управление персоналом в контексте системы проектной деятельности; 3) рассматривать управление персоналом в контексте инновационной деятельности; 4) рассматривать вопросы повышения качества и эффективности работы персонала с учётом планов проектной и инновационной деятельности. <b>Владеть:</b> 1) анализом системы управления персоналом в общей системе управления 2) анализом системы управления персоналом при осуществлении проектной деятельности организации; 3) анализом системы управления персоналом при осуществлении инновационной деятельности организации.
	ИОПК-4.2. Разрабатывает планы изменений в системе управления персоналом на основе анализа динамики внутренних факторов организации и внешней среды.	<b>Знать:</b> 1) основы организации и руководства системой управления персоналом; 2) основы планирования в системе управления персоналом; 3) принципы управления персоналом в условиях организационных изменений. <b>Уметь:</b> 1) анализировать систему управления персоналом на основе планов работы организации; 2) анализировать изменения в системе управления персоналом; 3) разрабатывать предложения по изменениям в системе управления персоналом учётом внешней и внутренней динамики. <b>Владеть:</b> 1) навыками анализа системы управления персоналом; 2) навыками разработки предложений по изменению системы управления персоналом.
	ИОПК-4.3. Оценивает эффективность организационных изменений в системе управления персоналом, предлагает соответствующие меры по повышению эффективности работы персонала.	<b>Знать:</b> 1) основы менеджмента качества; 2) принципы оценки персонала на основе критериев качества и эффективности; 3) принципы оценки системы управления персоналом и её изменений на основе критериев качества и эффективности. <b>Уметь:</b> 1) оценивать эффективность работы персонала на основе соответствующих критериев; 2) оценивать эффективность системы управления персоналом;

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты освоения
		<p>3) разрабатывать предложения по изменениям в системе управления персоналом для повышения качества и эффективности.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) навыками анализа эффективности персонала организации;</p> <p>2) навыками анализа эффективности системы управления персоналом организации;</p> <p>3) навыками разработки предложений по повышению эффективности системы управления персоналом организации.</p>
ОПК-ОС-6. Способен к анализу и управлению организационным поведением персонала.	ИОПК-ОС-6.1. Изучает и анализирует применительно к практике современные теории и концепции организационного поведения персонала.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) современные теории и практики изучения организационного поведения;</p> <p>2) психологические основы организационного поведения;</p> <p>3) социальные основы организационного поведения.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) изучать и понимать организационное поведение на предприятии;</p> <p>2) анализировать психологическую основу организационного поведения сотрудников;</p> <p>3) анализировать социальную основу организационного поведения сотрудников.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) опытом изучения организационного поведения;</p> <p>2) навыками анализа факторов организационного поведения.</p>
	ИОПК-ОС-6.2. Анализирует и оценивает различные формы организационного поведения персонала на основе корпоративных целей и задач, критериев эффективности и нормативных требований.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) концепции современного менеджмента по управлению организационным поведением;</p> <p>2) принципы управления организационным поведением на основе корпоративной политики, целей и задач компании;</p> <p>3) принципы управления организационным поведением на основе нормативных требований, стандартов, критериев качества и эффективности.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) изучать и понимать систему управления организационным поведением в компании;</p> <p>2) анализировать факторы, влияющие на организационное поведение сотрудников;</p> <p>3) разрабатывать предложения по улучшению системы управления организационным поведением в компании на основе критериев качества и эффективности.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) навыками анализа проявлений организационного поведения сотрудников в компании;</p> <p>2) навыками анализа системы управления организационным поведением компании.</p>
	ИОПК-ОС-6.3. Разрабатывает программы по оптимизации организационного поведения персонала, предупреждению конфликтов и стрессов, профилактики профессиональных	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) современные концепции совершенствования организационного поведения;</p> <p>2) современные концепции стресса и адаптации в организации;</p> <p>3) современные концепции управления конфликтами в организации;</p> <p>4) современные концепции профилактики и коррекции профессиональных деструкций в</p>

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты освоения
	деструкций и ненормативного поведения.	<p>организации.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) анализировать проблемы организационного поведения сотрудников в компании и разрабатывать предложения по улучшению ситуации;</p> <p>2) анализировать проблемы стресса сотрудников в организации и разрабатывать предложения по разработке программ адаптации;</p> <p>3) анализировать проблемы конфликтов в организации и разрабатывать предложения по управлению ими;</p> <p>4) анализировать проблемы профессиональных деструкций в организации и разрабатывать предложения по их профилактике.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) навыками анализа проблемы стресса в организации и разработки предложений по её решению;</p> <p>2) навыками анализа проблем конфликтов в организации и разработки предложений по их решению;</p> <p>3) навыками анализа проблемы профессиональных деструкций в организации и разработки предложений по её решению.</p>

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

Процесс прохождения практики состоит из этапов:

- подготовительный;
- основной;
- заключительный.

### Технологическая карта

Таблица 2

п/п	Этап	Содержание этапа	Трудоёмкость (часы)
1	Подготовительный	<ul style="list-style-type: none"> <li>- посещение организационного собрания, обсуждение задач практики;</li> <li>- получение индивидуального задания,</li> <li>- составление рабочего графика (плана) прохождения практики;</li> <li>- ознакомление с учебно-методической и нормативной правовой документацией, обеспечивающей прохождение практики;</li> <li>- обсуждение основных этапов практики,</li> <li>- изучение методов и технологий, необходимых для выполнения заданий практики;</li> <li>- прохождение инструктажа по технике безопасности на рабочем месте;</li> <li>- знакомство с правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами организации – базы практики;</li> <li>- изучение требований к составлению отчёта по результатам практики;</li> <li>- планирование работы на практике.</li> </ul>	8
2	Основной	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение профессиональной деятельности менеджера по управлению персоналом;</li> <li>- выполнение задач управления персоналом;</li> <li>- выполнение заданий практики;</li> <li>- сбор информации и практических данных по задачам практики;</li> <li>- выработка навыков профессионального взаимодействия при освоении трудовых навыков.</li> </ul>	160
3	Заключительный	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обработка и анализ данных по практике;</li> <li>- написание основных разделов отчёта по практике;</li> <li>- защита отчёта по практике.</li> </ul>	41
	<b>ИТОГО:</b>		<b>207</b>

## 6. ФОРМА ОТЧЕТНОСТИ

По итогам прохождения преддипломной практики обучающийся представляет руководителю практики отчётную документацию:

- письменный отчёт;
- индивидуальное задание;
- рабочий график (план) прохождения практики;
- другие документы (при необходимости).

Формой промежуточной аттестации по практике является зачёт с оценкой.

По результатам проверки отчётной документации, выполнения контрольных заданий и собеседования выставляется оценка.

## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

### 7.1. Основная литература

1. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика / В.Р. Веснин. - М. : Проспект, 2015. - 688 с. — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392167548.html>
2. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. - М.: Логос, 2017. - 376 с. — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>;
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов; Министерство образования и науки РФ. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 447 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=426081>;
4. Маслова, В. М. Управление персоналом / В. М. Маслова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 506 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/89A4A663-E93B-4901-BC85-9B3129B51643>
5. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 467 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/1EB0E319-C6DB-4A3B-8B40-A737500BE562>
6. Управление персоналом организации: Учебник / Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В.; Под ред. Кибанов А.Я., - 4-е изд., доп. и перераб. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 695 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=551362>

### 7.2. Дополнительная литература

1. Агарков А. П. Экономика и управление на предприятии / А. П. Агарков, Р. С. Голов, В. Ю. Теплышев и др.; под ред. д.э.н., проф. А. П. Агаркова. - М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2013. - 400 с.. — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394021596.html>;
2. Асалиев А.М. Оценка персонала в организации : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 171 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=782840> ;
3. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Вузовский учебник, 2010. - 262 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=203112>
4. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом / Т. Ю. Базаров. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 381 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/C1BB0C87-7E89-47BA-A06F-D00C2F6D0B5B>;
5. Баткаева И.А., Митрофанова Е.А. Организация оплаты труда персонала / И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2015. - 64 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166855.html>;
6. Бухалков М. И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов / Бухалков М. И., 4-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 380 с.: 60х90 1/16. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=526939>
7. Верховцев А.В. Аттестация работников организации / А.В. Верховцев. - 3-е изд. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 32 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=370952>

8. Данилина Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом / Данилина Е.И. - М.: Дашков и К, 2016. - 208 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=515755>
9. Захарова Л.Н. Основы психологического консультирования организаций: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. - М.: Логос, 2012. - 432 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987045848.html>;
10. Ивановская Л.В., Каштанова Е.В., Свистунов В.М. Организация, нормирование и регламентация труда персонала : учебно-практическое пособие / Ивановская Л.В., Каштанова Е.В., Свистунов В.М., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2013. - 64 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392097333.html>;
11. Исследование систем управления: Учебник / Б.М. Жуков, Е.Н. Ткачева. - М.: Дашков и К, 2012. - 208 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=337801>
12. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебно-практическое пособие / Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В., Эсаулова И.А., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2015. - 64 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166862.html>;
13. Кибанов А.Я. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации : учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2015. - 48 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166879.html>;
14. Кибанов А.Я. Система управления персоналом : учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2013. - 64 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392099313.html>
15. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова; ГУУ - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 - 301 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=402612>;
16. Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Федорова И.А. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала : учебно-практическое пособие / Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Федорова И.А., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2013. - 80 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392097326.html>;
17. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом : учебно-практическое пособие / Кибанов А.Я., Ивановская Л.В., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2014. - 64 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392115211.html>
18. Кибанов А.Я., Каштанова Е.В. Организация профориентации и адаптации персонала : учебно-практическое пособие / Кибанов А.Я., Каштанова Е.В., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2015. - 56 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392169023.html>
19. Кибанов А.Я., Каштанова Е.В. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: учебно-практическое пособие / Кибанов А.Я., Каштанова Е.В., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2014. - 64 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101511.html>
20. Кибанов А.Я., Коновалова В.Г., Белова О.Л. Управление конфликтами и стрессами : учебно-практическое пособие / Кибанов А.Я., Коновалова В.Г., Белова О.Л., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2013. - 88 с. – (Управление персоналом: теория

- и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392095353.html>;
21. Кибанов, А. Я. Оценка экономической и социальной эффективности проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом организации: Учебное пособие / А. Я. Кибанов. - М. : ГУУ, 2006. - 41 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=432605>;
  22. Коновалова В.Г. Управление организационной культурой : учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2015. - 72 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166886.html>;
  23. Консультирование и коучинг персонала в организации / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. Л. Ивановой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 370 с. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598>
  24. Коротков, Э. М. Исследование систем управления / Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 226 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/4273E417-D65B-478C-A191-7B8050E2CAC7>;
  25. Кравченко, А. И. Методология и методы социологических исследований в 2 ч. Часть 1 / А. И. Кравченко. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 280 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/3E3F5B55-EB65-4E57-B9D0-379CF60341A9> ;
  26. Кравченко, А. И. Методология и методы социологических исследований в 2 ч. Часть 2 / А. И. Кравченко. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 448 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/8C29F874-FFB5-4EB5-ACCA-673E965566A7>;
  27. Крылатков, П. П. Исследование систем управления / П. П. Крылатков, Е. Ю. Кузнецова, С. И. Фоминых. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 127 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/AFDA083A-124B-4B1F-9F1E-3AA1811A8079>
  28. Кузнецов, И. Н. Документационное обеспечение управления персоналом / И. Н. Кузнецов. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 520 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/BDE14AC8-BFC6-4C18-BBDF-AD06E453A417>
  29. Лебедев, С. А. Методология научного познания / С. А. Лебедев. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 153 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/AF6C5207-BBAE-482B-B11B-F4325332A5EF>
  30. Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу : практ. пособие / Р. Е. Мансуров. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 384 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/F86718EC-07C7-43D6-AFFF-6B357369F1ED>
  31. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 378 с. — <https://biblio-online.ru/book/C940707B-3D4A-4F5E-AEA2-2FCF6E8C6188>;
  32. Минева О. К. Ахунжанова И. Н. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 160 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=542393>
  33. Митрофанова Е.А., Ивановская Л.В. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом : учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова, Л.В. Ивановская, под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2012. - 72 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392028900.html>;
  34. Митрофанова Е.А., Коновалова В.Г., Белова О.Л. Компетентностный подход в управлении персоналом / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2014. - 72 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101429.html>

35. Митрофанова Е.А., Свистунов В.М., Каштанова Е.А. Организация обучения и дополнительное профессиональное образование персонала : учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова, В.М. Свистунов, Е.А. Каштанова, под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2012. - 72 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/E5691066-A193-4337-B66A-560377C7376A>;
36. Митрофанова Е.А., Софиенко А.В. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал : учебно-практическое пособие / Митрофанова Е.А., Софиенко А.В., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2013. - 80 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392099306.html>
37. Мокий, М. С. Методология научных исследований / М. С. Мокий, А. Л. Никифоров, В. С. Мокий. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 255 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/5EB3B996-0248-44E1-9869-E8310F70F6A5>
38. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Минева О К., Арутюнян С.А.и др. - М.: Альфа-М:НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=491505>
39. Оксина К.Э., Розина Е.В. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2014. - 64 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101535.html>;
40. Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 429 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=359186>
41. Пугачёв В.П. Планирование персонала организации: Учебное пособие / Пугачёв В.П. - М.: Издательство Московского университета, 2011. - 236 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785211062108.html> ;
42. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации: Учебное пособие / Иванова С.В., Болдогоев Д., Борчанинова Э., - 5-е изд. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 279 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=917619>
43. Романова, Ю. Д. Информационные технологии в управлении персоналом / Ю. Д. Романова, Т. А. Винтова, П. Е. Коваль. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 316 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/9E3D4377-0490-48E8-A352-EE4CA2418789>
44. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 323 с. — <https://biblio-online.ru/book/71208252-F3D2-4EFD-96C8-7F68760B2BEE>;
45. Технологии управления развитием персонала: учебник [Электронный ресурс] / Белкова Е.А., Грицай А.О., Карпов А.В. и др.; под ред. А.В. Карпова, Н.В. Ключевой - М.: Проспект, 2016. — 408 с. — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392195558.html>;
46. Управление инновациями в кадровой работе : учебно-практическое пособие / Т.В.Лукиянова, С.И. Ярцева, В.Г. Коновалова и др., под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2015. - 72 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392167838.html>;
47. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 208 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=398723>



48. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.О. Аблязова, М.Г. Аверкин и др.; Под ред. А.П. Егоршина. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 416 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=363721>;
49. Управление человеческими ресурсами / И. А. Максимцев [и др.] ; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 526 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/79AFA1AC-9149-4896-A375-EA937F6F235B>;
50. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 427 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=920547>.

### 7.3 Ресурсы сети Интернет.

#### Интернет-ресурсы государственных учреждений, занимающихся вопросами труда и занятости

<https://mintrud.gov.ru/> — Министерство труда и социальной защиты РФ  
<https://sfr.gov.ru/> — Социальный фонд Российской Федерации  
<https://rostrud.gov.ru/> — Федеральная служба по труду и занятости РФ  
<https://czn.nobl.ru/> — Управление по труду и занятости населения Нижегородской области  
<https://trud-nnov.ru/> — Государственное казённое учреждение "Центр занятости населения города Нижнего Новгорода"

#### Информационные ресурсы профессиональных сообществ в сфере управления персоналом

<http://nasoup.ru/> — Национальный союз «Управление персоналом»  
<http://sovethr.ru/2017/04/17/4401/> — Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом  
<https://liga.hh.ru/> — Лига HR-экспертов  
<https://hrsummit.ru/hrclub> — Сообщество HR-директоров России  
<http://www.hr-a.ru/> — HR-ассоциация  
<https://kadrovik-info.ru/> — Форум для специалистов по кадрам  
<https://apsc.ru/> — Ассоциация консультантов по подбору персонала  
<https://www.pro-personal.ru/> - Портал о кадровом делопроизводстве и управлению персоналом  
<https://hr-portal.ru/> — Информационный ресурс по управлению персоналом

#### Интернет-ресурсы профессиональных журналов

<https://www.top-personal.ru/> — журнал «Управление персоналом»  
[https://elibrary.ru/title\\_about.asp?id=26226](https://elibrary.ru/title_about.asp?id=26226) — журнал «Справочник по управлению персоналом»  
<https://naukaru.ru/ru/nauka/journal/12/view#archieive> — журнал «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России»  
<https://delo-press.ru/journals/staff/> — журнал «Кадровая служба и управление персоналом предприятия»

[https://e.kdelo.ru/?utm\\_medium=refer&utm\\_source=www.kdelo.ru&utm\\_campaign=refer\\_www.kdelo.ru\\_link\\_mainmenu](https://e.kdelo.ru/?utm_medium=refer&utm_source=www.kdelo.ru&utm_campaign=refer_www.kdelo.ru_link_mainmenu) — журнал «Кадровое дело»  
<https://www.profiz.ru/kr/> — журнал «Кадровые решения»  
<https://panor.ru/magazines/kadrovik.html#numbers> — журнал «Кадровик»  
<https://www.grebennikoff.ru/product/25> — журнал «Управление развитием персонала»  
<https://www.grebennikoff.ru/product/26> — журнал «Управление человеческим потенциалом»  
<https://www.rea.ru/ru/org/cathedries/prlogkaf/Pages/журнал.aspx> — журнал «Человеческий капитал и профессиональное образование»  
<https://orgpsyjournal.hse.ru/> — журнал «Организационная психология»

## **8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ**

В процессе проведения практики требуются:

- учебная аудитория для проведения занятий практического типа, оснащённая стационарным или переносным мультимедийным комплексом, для групповых и индивидуальных консультаций,
- помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащённые компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную образовательную среду.

## **9. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ**

По результатам практики студент составляет отчёт с описанием задач практики и выполнения работы, свидетельствующем о закреплении знаний, умений, приобретении практического опыта, формировании компетенций, относящихся к практике. Отчёт выполняется в соответствии с программой практики, индивидуальным заданием и рабочим графиком (планом),

Проверка отчётов по практике и проведение промежуточной аттестации по ней проводятся в соответствии с графиком прохождения практики.

Отчёт и характеристика рассматриваются руководителем практики.

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

## 9.1. Паспорт фонда оценочных средств по практике

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты освоения	Наименование оценочного средства
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	ИУК-2.1. Изучает и обобщает опыт разработки различных проектов в профессиональной сфере, разрабатывает критерии оценки проектов, анализирует и отбирает лучшие разработки.	<b>Знать:</b> 1) основы проектной деятельности; 2) принципы разработки и реализации проектов; 3) принципы оценки качества проектов. <b>Уметь:</b> 1) анализировать различные проекты в своей профессиональной сфере; 2) применять методы проектирования; 3) оценивать проектные разработки на основе критериев эффективности. <b>Владеть:</b> 1) методами проектной работы; 2) опытом анализа и критической оценки проектов.	Практические задания, доклад, контрольные вопросы
	ИУК-2.2. Формулирует и обосновывает цели и задачи проекта, целевые ориентиры и механизмы их достижения на основе анализа проблемы, для решения которой проект разрабатывается.	<b>Знать:</b> 1) принципы разработки и анализа проектной документации; 2) основы построения бизнес-плана; 3) требования к структуре проекта, целевым ориентирам. <b>Уметь:</b> 1) анализировать проектную документацию; 2) обосновывать актуальность и практическую ценность проекта; 3) определять цели и задачи проекта, целевые ориентиры и механизмы их достижения. <b>Владеть:</b> 1) опытом анализа проектной документации; 2) опытом описания актуальности проектов, их целевых ориентиров.	Практические задания, доклад, контрольные вопросы
	ИУК-2.3. Разрабатывает проект и управляет им, следуя проработанному алгоритму действий: составляет программу проекта, намечает ключевые работы, оценивает обеспеченность ресурсами, даёт профессиональное обоснование проекта, реализует проект полностью или частично, анализирует результаты и представляет их для обсуждения.	<b>Знать:</b> 1) принципы и технологии управления проектами; 2) принципы ресурсного обеспечения проектов; 3) принципы организации работ по основным этапам проекта. <b>Уметь:</b> 1) разрабатывать и управлять проектом; 2) составлять план проекта и обеспечивать его реализацию; 3) представлять результаты проектной деятельности. <b>Владеть:</b> 1) алгоритмами разработки проектов; 2) способами продвижения проектов; 3) опытом анализа результатов проекта.	Практические задания, доклад, контрольные вопросы
УК-3. Способен организовывать и руководить	ИУК-3.1. Реализует в своей профессиональной деятельности	<b>Знать:</b> 1) Социально-психологические и этические основы совместной деятельности; 2) Принципы организации деятельности	Практические задания, доклад, контрольные вопросы

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты освоения	Наименование оценочного средства
работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	принципы коллективной работы, поддерживая благоприятный социально-психологический климат в группе, разделяя общую ответственность и следуя профессиональным и этическим нормам и правилам в межличностном взаимодействии.	<p>трудовых коллективов;</p> <p>3) Методы создания в рабочих коллективах благоприятного социально-психологического климата, атмосферы сотрудничества, взаимопомощи, взаимной ответственности.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) анализировать социально-психологическую атмосферу в группе;</p> <p>2) выстраивать конструктивные рабочие отношения;</p> <p>3) организовывать работу на основе профессиональных, социальных и этических норм, общей ответственности, взаимовыручки.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) навыками анализа социально-психологических отношений;</p> <p>2) опытом социального взаимодействия в профессиональной деятельности;</p> <p>3) методами конструктивного общения в рабочем коллективе.</p>	
	ИУК-3.2. Понимает и принимает принципы эффективности командной работы через направленность на достижение групповых целей, взаимную поддержку и помощь, руководствуется этим в групповой работе.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) теоретические основы и ключевые принципы командообразования;</p> <p>2) принципы эффективной командной работы для достижения общей цели;</p> <p>3) социально-психологические факторы командной работы.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) выстраивать конструктивные отношения в командах;</p> <p>2) анализировать командную работу;</p> <p>3) анализировать социально-психологические процессы в командах и групповую динамику.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) опытом работы в командах;</p> <p>2) способами анализа командной работы;</p> <p>3) навыками структуры команды и её динамики.</p>	Практические задания, доклад, контрольные вопросы
	ИУК-3.3. Организует командную работу для решения профессиональных задач на основе принципов социального лидерства.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) принципы лидерства и руководства командами;</p> <p>2) этику командной работы, социальные и профессиональные нормы управления командами;</p> <p>3) методы и технологии построения командной работы, управления ею на основе определённой стратегии.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) организовывать конструктивное взаимодействие в команде;</p> <p>2) применять методы управления командами;</p> <p>3) определять нормы и правила работы команд, анализировать и регулировать социальные и профессиональные роли в команде.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) способами организации командной работы;</p> <p>2) способами формирования конструктивных позитивных отношений в команде;</p>	Практические задания, доклад, контрольные вопросы

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты освоения	Наименование оценочного средства
		3) способами выработки командной стратегии.	
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИУК-5.1. Понимает социальные и культурные основы функционирования общества, организаций и отдельных групп, учитывает их в работе.	<b>Знать:</b> 1) социально-психологические и культурные основы функционирования общества; 2) социально-психологические процессы в организациях; 3) основы социальных отношений и социального управления в организациях. <b>Уметь:</b> 1) изучать социально-психологические и культурные основы функционирования общества; 2) анализировать социально-психологические процессы в организациях; 3) анализировать межличностные отношения в организации. <b>Владеть:</b> 1) опытом изучения групп и общества; 2) навыками анализа социально-психологических процессов в организации.	Практические задания, доклад, контрольные вопросы
	ИУК-5.2. Понимает и применяет на практике социальные, этические и культурные нормы, принятые в обществе и профессиональной среде.	<b>Знать:</b> 1) теоретические основы и практические принципы социального взаимодействия; 2) социальные, этические и культурные проблемы современного общества, способы их преодоления; 3) социальные, этические и культурные нормы, принятые в профессиональной среде. <b>Уметь:</b> 1) анализировать социальные, этические и культурные нормы, принятые в обществе; 2) анализировать социальные аспекты функционирования профессионального сообщества; <b>Владеть:</b> 1) социальными, этическими и культурными нормами, принятыми в обществе; 2) социальными, этическими и культурными нормами, принятыми в профессиональной среде.	Практические задания, доклад, контрольные вопросы
	ИУК-5.3. Осуществляет эффективное социальное взаимодействие, с учётом культурных особенностей представителей различных социальных групп, на основе принципов толерантности и взаимоуважения.	<b>Знать:</b> 1) культурные основы эффективного социального взаимодействия; 2) особенности различных социальных, этнических и религиозных культур; 3) принципы толерантного и конструктивного межличностного взаимодействия. <b>Уметь:</b> 1) анализировать социальные и культурные отношения для обеспечения эффективного взаимодействия; 2) выстраивать межличностное взаимодействие в социальных группах с учётом культурных различий их представителей; 3) выстраивать профессиональное взаимодействие с коллегами на основе принципов гибкости и толерантности. <b>Владеть:</b>	Практические задания, доклад, контрольные вопросы

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты освоения	Наименование оценочного средства
		1) принципами толерантного взаимодействия; 2) принципами межкультурного диалога.	
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИУК-6.1. Понимает цели и задачи своего профессионального развития, выстраивает траекторию профессионального роста с учетом тенденций на рынке труда, понимает направление и пути построения карьеры.	<b>Знать:</b> 1) принципы компетентностного подхода как основы профессионального развития; 2) основные факторы и механизмы личностного и профессионального развития; 3) условия профессионального развития с учётом рынка труда. <b>Уметь:</b> 1) анализировать рынок труда, перспективы трудоустройства и профессионального развития; 2) анализировать проблемы профессионального развития и пути их преодоления; 3) выстраивать траекторию профессионального развития. <b>Владеть:</b> 1) способами анализа личностного и профессионального развития; 2) опытом анализа рынка труда; 3) навыками построения траектории профессионального развития.	Практические задания, доклад, контрольные вопросы
	ИУК-6.2. Организует свою деятельность и оценивает её результаты, развивает личностные качества для достижения успеха в профессии.	<b>Знать:</b> 1) структуру и формы профессиональной деятельности; 2) принципы и методы самоорганизации деятельности и оценки её эффективности; 3) личные качества и средства достижения успеха в профессиональной деятельности, способы их развития. <b>Уметь:</b> 1) анализировать профессиональную деятельность и оценивать её эффективность; 2) оценивать значимость личностных качеств для профессиональной деятельности; 3) анализировать необходимые ресурсы для обеспечения успеха в профессии. <b>Владеть:</b> 1) способами анализа профессиональной деятельности; 2) навыками критической оценки деятельности на основе объективных показателей.	Практические задания, доклад, контрольные вопросы
	ИУК-6.3. Проявляет готовность к самообразованию, к самостоятельному развитию профессиональных умений и навыков.	<b>Знать:</b> 1) основы социализации и профессионализации; 2) методы и средства развития профессиональных умений и навыков; 3) принципы самообразования и расширения своей компетентности. <b>Уметь:</b> 1) планировать обучение профессиональным навыкам в контексте профессионализации; 2) развивать профессионально-важные качества, гибкие навыки и профессиональные компетенции через самообразование. <b>Владеть:</b>	Практические задания, доклад, контрольные вопросы

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты освоения	Наименование оценочного средства
		1) навыками самообразования; 2) навыками самоорганизации профессионального развития.	
ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ИОПК-3.1. Понимает основы стратегического управления в современных условиях, соотносит планы управления персоналом с общей стратегией организации.	<b>Знать:</b> 1) основы стратегического менеджмента; 2) принципы стратегического планирования в управлении персоналом; 3) методы стратегического планирования и принятия стратегических решений. <b>Уметь:</b> 1) анализировать стратегию организации; 2) разрабатывать стратегические планы управления персоналом; 3) обосновывать стратегические решения по персоналу на основе планов развития организации. <b>Владеть:</b> 1) опытом анализа стратегических планов; 2) навыками стратегического планирования ; 3) навыками разработки предложений по построению стратегии управления персоналом.	Практические задания, доклад, контрольные вопросы
	ИОПК-3.2. Производит анализ динамики внутренней и внешней среды организации, учитывает наблюдаемые или предполагаемые изменения при разработке планов управления персоналом.	<b>Знать:</b> 1) основы ситуативного анализа в организации; 2) методы оценки внешней социально-экономической среды организации; 3) методы оценки внутренней среды организации и организационных процессов. <b>Уметь:</b> 1) проводить ситуативный анализ в организации на основе результатов экспертиз; 2) анализировать состояние внешней и внутренней среды организации в контексте управления персоналом; 3) разрабатывать управленческие планы на основе ситуативного анализа. <b>Владеть:</b> 1) методами анализа внешней и внутренней среды организации; 2) принципами и критериями оценки состояния организации в контексте управления персоналом.	Практические задания, доклад, контрольные вопросы
	ИОПК-3.3. Разрабатывает и обеспечивает реализацию корпоративной политики, управленческих планов и технологий, оценивает их социальную и экономическую эффективность.	<b>Знать:</b> 1) основы разработки философии фирмы и корпоративной политики ; 2) основы планирования деятельности фирмы; 3) методы оценки социальной и экономической эффективности. <b>Уметь:</b> 1) анализировать и разрабатывать ключевые идеи философии фирмы и корпоративной политики в сфере управления персоналом; 2) анализировать планы организации в контексте управления персоналом; 3) оценивать социально экономическую эффективность на основе планов организации. <b>Владеть:</b> 1) анализом философии и корпоративной	Практические задания, доклад, контрольные вопросы

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты освоения	Наименование оценочного средства
		политики фирмы; 2) анализом планов организации	
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделение м организации	ИОПК-4.1. Оценивает необходимость и определяет направление организационных изменений в компании, внедрения новых технологий и инноваций в систему управления персоналом для повышения качества и эффективности профессиональной деятельности.	<b>Знать:</b> 1) основы управления организационными процессами; 2) основы проектного менеджмента; 3) основы инновационного менеджмента. <b>Уметь:</b> 1) рассматривать управление персоналом в контексте общей системы управления организационными процессами; 2) рассматривать управление персоналом в контексте системы проектной деятельности; 3) рассматривать управление персоналом в контексте инновационной деятельности; 4) рассматривать вопросы повышения качества и эффективности работы персонала с учётом планов проектной и инновационной деятельности. <b>Владеть:</b> 1) анализом системы управления персоналом в общей системе управления 2) анализом системы управления персоналом при осуществлении проектной деятельности организации; 3) анализом системы управления персоналом при осуществлении инновационной деятельности организации.	Практические задания, доклад, контрольные вопросы
	ИОПК-4.2. Разрабатывает планы изменений в системе управления персоналом на основе анализа динамики внутренних факторов организации и внешней среды.	<b>Знать:</b> 1) основы организации и руководства системой управления персоналом; 2) основы планирования в системе управления персоналом; 3) принципы управления персоналом в условиях организационных изменений. <b>Уметь:</b> 1) анализировать систему управления персоналом на основе планов работы организации; 2) анализировать изменения в системе управления персоналом; 3) разрабатывать предложения по изменениям в системе управления персоналом учётом внешней и внутренней динамики. <b>Владеть:</b> 1) навыками анализа системы управления персоналом; 2) навыками разработки предложений по изменению системы управления персоналом.	Практические задания, доклад, контрольные вопросы
	ИОПК-4.3. Оценивает эффективность организационных изменений в системе управления персоналом, предлагает соответствующие меры по повышению эффективности работы персонала.	<b>Знать:</b> 1) основы менеджмента качества; 2) принципы оценки персонала на основе критериев качества и эффективности; 3) принципы оценки системы управления персоналом и её изменений на основе критериев качества и эффективности. <b>Уметь:</b> 1) оценивать эффективность работы персонала на основе соответствующих критериев;	Практические задания, доклад, контрольные вопросы



Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты освоения	Наименование оценочного средства
		<p>2) оценивать эффективность системы управления персоналом;</p> <p>3) разрабатывать предложения по изменениям в системе управления персоналом для повышения качества и эффективности.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) навыками анализа эффективности персонала организации;</p> <p>2) навыками анализа эффективности системы управления персоналом организации;</p> <p>3) навыками разработки предложений по повышению эффективности системы управления персоналом организации.</p>	
ОПК-ОС-6. Способен к анализу и управлению организационным поведением персонала.	ИОПК-ОС-6.1. Изучает и анализирует применительно к практике современные теории и концепции организационного поведения персонала.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) современные теории и практики изучения организационного поведения;</p> <p>2) психологические основы организационного поведения;</p> <p>3) социальные основы организационного поведения.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) изучать и понимать организационное поведение на предприятии;</p> <p>2) анализировать психологическую основу организационного поведения сотрудников;</p> <p>3) анализировать социальную основу организационного поведения сотрудников.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) опытом изучения организационного поведения;</p> <p>2) навыками анализа факторов организационного поведения.</p>	Практические задания, доклад, контрольные вопросы
	ИОПК-ОС-6.2. Анализирует и оценивает различные формы организационного поведения персонала на основе корпоративных целей и задач, критериев эффективности и нормативных требований.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) концепции современного менеджмента по управлению организационным поведением;</p> <p>2) принципы управления организационным поведением на основе корпоративной политики, целей и задач компании;</p> <p>3) принципы управления организационным поведением на основе нормативных требований, стандартов, критериев качества и эффективности.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) изучать и понимать систему управления организационным поведением в компании;</p> <p>2) анализировать факторы, влияющие на организационное поведение сотрудников;</p> <p>3) разрабатывать предложения по улучшению системы управления организационным поведением в компании на основе критериев качества и эффективности.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) навыками анализа проявлений организационного поведения сотрудников в компании;</p> <p>2) навыками анализа системы управления организационным поведением компании.</p>	Практические задания, доклад, контрольные вопросы
	ИОПК-ОС-6.3. Разрабатывает	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) современные концепции</p>	Практические задания, доклад,

Код и содержание компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты освоения	Наименование оценочного средства
	<p>программы по оптимизации организационного поведения персонала, предупреждению конфликтов и стрессов, профилактики профессиональных деструкций и ненормативного поведения.</p>	<p>совершенствования организационного поведения;  2) современные концепции стресса и адаптации в организации;  3) современные концепции управления конфликтами в организации;  4) современные концепции профилактики и коррекции профессиональных деструкций в организации.</p> <p><b>Уметь:</b>  1) анализировать проблемы организационного поведения сотрудников в компании и разрабатывать предложения по улучшению ситуации;  2) анализировать проблемы стресса сотрудников в организации и разрабатывать предложения по разработке программ адаптации;  3) анализировать проблемы конфликтов в организации и разрабатывать предложения по управлению ими;  4) анализировать проблемы профессиональных деструкций в организации и разрабатывать предложения по их профилактике.</p> <p><b>Владеть:</b>  1) навыками анализа проблемы стресса в организации и разработки предложений по её решению;  2) навыками анализа проблем конфликтов в организации и разработки предложений по их решению;  3) навыками анализа проблемы профессиональных деструкций в организации и разработки предложений по её решению.</p>	<p>контрольные вопросы</p>

## Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

Составляющие компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<b>Полнота знаний</b>	Отсутствие знаний теоретического материала для выполнения индивидуального задания. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа на вопросы собеседования, отсутствует отчет, оформленный в соответствии с требованиями	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. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки и требований программы практики
<b>Наличие умений</b>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа на вопросы собеседования	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. Выполнены все задания, в полном объеме, но с недочетами	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме без недочетов
<b>Наличие навыков (владение опытом)</b>	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа на вопросы собеседования	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 базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки решения нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
<b>Мотивация (личностное отношение)</b>	Полное отсутствие учебной активности и мотивации, пропущена большая часть периода практики	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 уровне выше среднего, демонстрируется готовность выполнять большинство поставленных задач на высоком уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять все поставленные задачи на высоком уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на очень высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять дополнительные задачи на высоком уровне качества

Составляющие компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция не сформирована. Отсутствуют знания, умения, навыки, необходимые для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	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 в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции превышает стандартные требования. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для применения творческого подхода к решению сложных практических (профессиональных) задач
Уровень сформированности компетенций	Нулевой	Низкий	Ниже среднего	Средний	Выше среднего	Высокий	Очень высокий
	низкий		достаточный				

## Критерии итоговой оценки результатов практики

Критериями оценки результатов прохождения обучающимися практики в форме практической подготовки являются сформированность предусмотренных программой компетенций, т.е. полученных теоретических знаний, практических навыков и умений.

Оценка	Уровень подготовки
Превосходно	Предусмотренные программой практики результаты обучения в рамках компетенций достигнуты. Обучающийся демонстрирует высокий уровень подготовки, творческий подход к решению нестандартных ситуаций во время выполнения индивидуального задания. Обучающийся представил подробный отчет по практике, активно работал в течение всего периода практики.
Отлично	Предусмотренные программой практики результаты обучения в рамках компетенций достигнуты. Обучающийся демонстрирует высокий уровень подготовки. Обучающийся представил подробный отчет по практике, активно работал в течение всего периода практики
Очень хорошо	Предусмотренные программой практики результаты обучения в рамках компетенций достигнуты. Обучающийся демонстрирует хорошую подготовку. Обучающийся представил подробный отчет по практике с незначительными неточностями, активно работал в течение всего периода практики
Хорошо	Предусмотренные программой практики результаты обучения в рамках компетенций достигнуты практически полностью. Обучающийся демонстрирует в целом хорошую подготовку, но при подготовке отчета по практике и проведении собеседования допускает заметные ошибки или недочеты. Обучающийся активно работал в течение всего периода практики
Удовлетворительно	Предусмотренные программой практики результаты обучения в рамках компетенций в целом достигнуты, но имеются явные недочеты в демонстрации умений и навыков. Обучающийся показывает минимальный уровень теоретических знаний, делает существенные ошибки при выполнении индивидуального задания, но при ответах на наводящие вопросы во время собеседования, может правильно сориентироваться и в общих чертах дать правильный ответ. Обучающийся имел пропуски в течение периода практики
Неудовлетворительно	Предусмотренные программой практики результаты обучения в рамках компетенций в целом не достигнуты, обучающийся не представил своевременно /представил недостоверный отчет по практике, пропустил большую часть времени, отведенного на прохождение практики.
Плохо	Предусмотренные программой практики результаты обучения в рамках компетенций не достигнуты, обучающийся не представил своевременно отчет по практике, пропустил большую часть времени, отведенного на прохождение практики, не может дать правильный ответ на вопросы собеседования.

## 10.2. Перечень контрольных заданий и иных материалов, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности

### 10.2.1. Требования к отчету по практике

Отчёт по профессиональной практике – это основной документ, где подводятся итоги деятельности студента во время данного вида практики.

Отчёт по практике должен включать в себя следующие разделы:

- 1) титульный лист по образцу (приложение 1);
- 2) оглавление;
- 3) «Введение», где указываются цели и задачи практики, даты проведения практики, база проведения практики;
- 4) «Раздел 1. Содержание практики», где описываются организация и проведение практики, в том числе:

- задания на практику, полученные студентом,
- мероприятия практики,
- ход выполнения заданий на практики;

- 5) «Раздел 2. Результаты практики», где описывается профессиональная работа на практике, в том числе

- описание тех или иных задач управления персоналом;
- описание процедуры выполнения задач управления персоналом;
- описание результатов выполненной работы в рамках освоенной профессиональной деятельности;
- описание используемых методов и технологий;
- описание процедур сбора данных на практике;
- анализ данных, полученных в ходе практики;
- описание результатов практики в целом.

- 6) «Заключение», где подводятся общие итоги практики, тезисно формулируются выводы по результатам практики, даётся анализ практической значимости результатов, самоанализ успешности проделанной работы.

К отчёту по практике прилагаются следующие документы в виде приложений:

- задание на практику,
- рабочий график (план) практики,
- портфолио практики (не обязательно), куда могут входить документальные материалы практики, включающие аналитические данные, бланки, фотографии и т.п.

Объём отчёта по практике и приложений к нему не регламентирован.

Отчёт по практике сдаётся в печатном и электронном вариантах. Отчёт по практике печатается на одной стороне белой бумаги формата А4 (210x297). Текст печатается через 1 интервал, кегль шрифта – 14 (для таблиц до 10). Размеры полей: левое - 30 мм, правое 10 мм, верхнее и нижнее - 20 мм. Выравнивание по ширине. Страницы нумеруются арабскими цифрами внизу по центру, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту работы.

### 10.2.2. Задания для развития компетенций и оценки их сформированности

Задания на практику	Код компетенции
1. Определить основные направления работы с персоналом организации на практике	УК-2
2. Разработать план и организовать свою работу на практике	УК-6
3. Изучить теорию и практику стратегического управления персоналом	ОПК-3
4. Изучить теорию и практику оперативного управления персоналом	ОПК-3
5. Изучить технологии управления персоналом	ОПК-3
6. Изучить систему управления персоналом в анализируемой организации	ОПК-3
7. Изучить факторы внутренней и внешней среды в анализируемой организации, важные для управления персоналом	ОПК-3
8. Изучить организационное поведение персонала	ОПК-ОС-6
9. Проанализировать положительные и отрицательные стороны организационного поведения персонала	ОПК-ОС-6
10. Разработать предложения по улучшению организационного поведения и профессиональной деятельности персонала, рассмотреть возможность их реализации в практической работе	ОПК-ОС-6
11. Изучить необходимость выполнения определённой практической работы с персоналом с точки зрения экономической, социальной или управленческой целесообразности	ОПК-3
12. Определить цели задачи практической работы с персоналом для улучшения организационного поведения и профессиональной деятельности	ОПК-4
13. Определить виды и формы практической работы с персоналом	ОПК-4
14. Определить методы практической работы с персоналом	ОПК-4
15. Разработать план практической работы с персоналом и его реализовать	ОПК-4
16. Организовать персонал организации для выполнения практической работы	УК-3
17. Осуществить эффективное взаимодействие с персоналом организации	УК-3
18. Выполнить практическую работу с персоналом соблюдая социальные и этические нормы	УК-5
19. Выполнить практическую работу с персоналом соблюдая требования корпоративной культуры	УК-5
20. Выполнить практическую работу с персоналом соблюдая соответствующие регламенты и правила организации	ОПК-4
21. Оценить результат проделанной практической работы с персоналом	ОПК-4
22. Провести критический анализ своей практической работы, оценить сильные и слабые стороны	УК-6
23. Продемонстрировать при планировании и проведении работы с персоналом готовность развивать компетенции менеджера по управлению персоналом	УК-6
24. Написать отчёт по практике, изложить результаты проделанной работы	УК-2

### 10.2.3. Вопросы к собеседованию по итогам практики

#### Вопросы для оценки знаний

Код и содержание компетенции	Примерные вопросы
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сформулируйте основные принципы реализации проектов в сфере управления персоналом.</li> <li>2. Опишите правила и процедуры планирования, организации и проведения выполнения проектов в управлении персоналом.</li> <li>3. Как цели вашей практической работы связаны с решением проблем управления персоналом в организации?</li> <li>4. Опишите основные этапы исследования (проекта)?</li> <li>5. Какова практическая значимость исследования (проекта)?</li> </ol>
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Как организовать командную работу в организации?</li> <li>2. Каковы основные функции лидера коллектива?</li> </ol>
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какое значение социальные факторы имеют для профессиональной деятельности персонала?</li> <li>2. Опишите значение культуры как фактора управления в организации.</li> </ol>
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Опишите основные принципы самоорганизации деятельности.</li> <li>2. Сформулируйте практические задачи менеджеров по управлению персоналом для повышения собственного профессионализма.</li> </ol>
ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Что такое стратегическое управление персоналом? Как оно осуществляется?</li> <li>2. Что подразумевается под экономической эффективностью управления персоналом? Какими мерами она достигается?</li> </ol>
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сформулируйте ключевые положения проектного менеджмента применительно к задачам управления персоналом.</li> <li>2. Зачем и каким образом осуществляются инновации в управлении персоналом? Как они разрабатываются и внедряются?</li> </ol>
ОПК-ОС-6. Способен к анализу и управлению организационным поведением персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Опишите основные формы организационного поведения персонала.</li> <li>2. Какими методами изучается организационное поведение специалистами по управлению персоналом?</li> </ol>



### Вопросы для оценки умений и владений

<b>Код и содержание компетенции</b>	<b>Примерные вопросы</b>
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	1. Как цели вашей практической работы связаны с решением проблем управления персоналом в организации? 2. Опишите основные этапы вашей практической работы с персоналом. 3. Какова практическая проделанной практической работы?
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	1. Опишите социальные отношения в организации? 2. Опишите условия и возможности проведения групповой практической работы с коллективом организации? 3. Какими социальными нормами Вы руководствовались при проведении практической работы с персоналом?
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	1. Опишите корпоративную культуру организации? 2. Опишите основные ценности, важные для организации? Совпадают ли ценности компании и ценности её работников?
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	1. В чем заключается ценность Вашей практической работы с персоналом? Насколько она была самостоятельной? В чём заключалась помощь коллег? 2. Как в данной практической работе Вы проявили свой творческий потенциал? Какие идеи и были реализованы? 3. Какие достоинства и недостатки практической работы Вы бы выделили? Как можно было бы продолжить работу?
ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	1. Как осуществляется стратегическое управление в организации? В чём сильные и слабые стороны? 2. Как осуществляется оперативное управление в организации? В чём сильные и слабые стороны?
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	1. Предложите проект организационных изменений в анализируемой организации. К каким результатам он должен привести? Аргументируйте. 2. Что бы Вы предложили сделать в анализируемой организации для оценки эффективности персонала компании?
ОПК-ОС-6. Способен к анализу и управлению организационным поведением персонала	1. Как изучались организационное поведение и профессиональная деятельность сотрудников компании? 2. Как бы описали характер труда сотрудников, участвовавших в работе? 3. Что можно сказать об удовлетворённости трудом и мотивации работников организации?

Оценка сформированности компетенций осуществляется на основе успешности выполнения/не выполнения студентом заданий практики. При этом учитывается:

- 1) качество проделанной работы,
- 2) соответствие результата требованиям, изначально заявленным целям и составленному плану,
- 3) полнота информации, представленной в отчётных документах,
- 4) соответствие требованиям оформления отчётных документов,
- 5) глубина понимания содержания изученных материалов,
- 6) точность ответов на вопросы во время промежуточной аттестации по практике.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Форма титульного листа.

Приложение 2. Бланк индивидуального задания на практику.

Приложение 3. Бланк отзыва руководителя практики.

**Образец титульного лист отчёта по практике**

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования «Национальный исследовательский  
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК

**ОТЧЕТ  
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРАКТИКЕ**

ПО НАПРАВЛЕНИЮ 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Выполнила студентка группы  
1421М1УП1, магистерская программа  
«Управление человеческим капиталом  
организации»

**Иванова Инна Ивановна**

Руководитель практики:  
Сидорова С.С.

Нижний Новгород, 2023

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

## ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПРАКТИКУ

Ф.И.О. обучающегося: \_\_\_\_\_  
 Факультет **Факультет социальных наук**  
 Направление подготовки: **38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры)**  
 Курс: **2** Форма обучения **Очная**

### Задания на практику

1. Определить основные направления работы с персоналом организации на практике
2. Разработать план и организовать свою работу на практике
3. Изучить теорию и практику стратегического управления персоналом
4. Изучить теорию и практику оперативного управления персоналом
5. Изучить технологии управления персоналом
6. Изучить систему управления персоналом в анализируемой организации
7. Изучить факторы внутренней и внешней среды в анализируемой организации, важные для управления персоналом
8. Изучить организационное поведение персонала
9. Проанализировать положительные и отрицательные стороны организационного поведения персонала
10. Разработать предложения по улучшению организационного поведения и профессиональной деятельности персонала, рассмотреть возможность их реализации в практической работе
11. Изучить необходимость выполнения определённой практической работы с персоналом с точки зрения экономической, социальной или управленческой целесообразности
12. Определить цели задачи практической работы с персоналом для улучшения организационного поведения и профессиональной деятельности
13. Определить виды и формы практической работы с персоналом
14. Определить методы практической работы с персоналом
15. Разработать план практической работы с персоналом и его реализовать
16. Организовать персонал организации для выполнения практической работы
17. Осуществить эффективное взаимодействие с персоналом организации
18. Выполнить практическую работу с персоналом соблюдая социальные и этические нормы
19. Выполнить практическую работу с персоналом соблюдая требования корпоративной культуры
20. Выполнить практическую работу с персоналом соблюдая соответствующие регламенты и правила организации
21. Оценить результат проделанной практической работы с персоналом
22. Провести критический анализ своей практической работы, оценить сильные и слабые стороны
23. Продемонстрировать при планировании и проведении работы с персоналом готовность развивать компетенции менеджера по управлению персоналом
24. Написать отчёт по практике, изложить результаты проделанной работы

Дата выдачи задания: « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Руководитель практики

\_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_

И.О. Фамилия

**Ознакомлен:**

Обучающийся

\_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_

И.О. Фамилия

## ОТЗЫВ НА РАБОТУ СТУДЕНТА ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ЗАДАНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Ф.И.О. обучающегося: \_\_\_\_\_

Факультет **Факультет социальных наук**Направление подготовки: **38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры)**Курс: **2** Форма обучения **Очная**

Руководитель практики от ННГУ (Ф.И.О., должность): \_\_\_\_\_

Вид практики: **Производственная практика**

Сроки прохождения практики: с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

### Выполнение студентом заданий практики

Задания на практику	Код компетенции	Отметка о выполнении задания (отметить «не выполнено», «выполнено с ошибками», «выполнено с недочётами», «выполнено без недочётов»)	Обобщённая оценка сформированности компетенции (отметить «плохо», «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «очень хорошо», «отлично», «превосходно»)
1. Определить основные направления работы с персоналом организации на практике	УК-2		
2. Разработать план и организовать свою работу на практике	УК-6		
3. Изучить теорию и практику стратегического управления персоналом	ОПК-3		
4. Изучить теорию и практику оперативного управления персоналом	ОПК-3		
5. Изучить технологии управления персоналом	ОПК-3		
6. Изучить систему управления персоналом в анализируемой организации	ОПК-3		
7. Изучить факторы внутренней и внешней среды в анализируемой организации, важные для управления персоналом	ОПК-3		
8. Изучить организационное поведение персонала	ОПК-ОС-6		
9. Проанализировать положительные и отрицательные стороны организационного поведения персонала	ОПК-ОС-6		
10. Разработать предложения по улучшению организационного поведения и профессиональной деятельности персонала, рассмотреть возможность их реализации в практической работе	ОПК-ОС-6		
11. Изучить необходимость выполнения определённой практической работы с персоналом с точки зрения экономической, социальной или управленческой целесообразности	ОПК-3		

<b>Задания на практику</b>	<b>Код компетенции</b>	<b>Отметка о выполнении задания</b> (отметить «не выполнено», «выполнено с ошибками», «выполнено с недочётами», «выполнено без недочётов»)	<b>Обобщённая оценка сформированности компетенции</b> (отметить «плохо», «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «очень хорошо», «отлично», «превосходно»)
12. Определить цели задачи практической работы с персоналом для улучшения организационного поведения и профессиональной деятельности	ОПК-4		
13. Определить виды и формы практической работы с персоналом	ОПК-4		
14. Определить методы практической работы с персоналом	ОПК-4		
15. Разработать план практической работы с персоналом и его реализовать	ОПК-4		
16. Организовать персонал организации для выполнения практической работы	УК-3		
17. Осуществить эффективное взаимодействие с персоналом организации	УК-3		
18. Выполнить практическую работу с персоналом соблюдая социальные и этические нормы	УК-5		
19. Выполнить практическую работу с персоналом соблюдая требования корпоративной культуры	УК-5		
20. Выполнить практическую работу с персоналом соблюдая соответствующие регламенты и правила организации	ОПК-4		
21. Оценить результат проделанной практической работы с персоналом	ОПК-4		
22. Провести критический анализ своей практической работы, оценить сильные и слабые стороны	УК-6		
23. Продемонстрировать при планировании и проведении работы с персоналом готовность развивать компетенции менеджера по управлению персоналом	УК-6		
24. Написать отчёт по практике, изложить результаты проделанной работы	УК-2		

Заключение о работе студента во время практики \_\_\_\_\_

---



---



---



---

Общая оценка сформированности компетенций (указать письменно): \_\_\_\_\_

Руководитель практики \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.