

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

**Красноярский институт железнодорожного транспорта**

- филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»  
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА

приказ ректора

от «08» мая 2020 г. № 268-1

**Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная**

**рабочая программа практики**

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки – Управление персоналом организации

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Нормативный срок обучения – 4 года

Способ проведения практики – стационарная, выездная

Форма проведения практики – дискретно (по периодам проведения практик)

Кафедра разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 6

Продолжительность в неделях – 4

Часов по учебному плану – 216

Форма промежуточной аттестации в семестре:

Зачет с оценкой - 8

КРАСНОЯРСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа практики разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461.

Программу составил:  
канд. экон. наук, доцент

А.А. Малахова

Рабочая программа практики обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры «Управление персоналом».

Протокол от «12» марта 2020 г. протокол № 8

Зав. кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

## 1 ЦЕЛИ ПРАКТИКИ

### 1.1 Цели практики

1	Цель практики: закрепление и углубление теоретической подготовки обучающихся по формированию системы управления персоналом организации в целом, отдельных функциональных подсистем и технологий управления персоналом, приобретение практических навыков решения организационно-экономических и управленческих задач по формированию, развитию и использованию персонала организации, приобретение практических навыков разработки документов нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом – базы практики.
---	---

### 1.2 Задачи практики

1	-закрепление и углубление теоретической подготовки обучающихся по формированию системы управления персоналом организации в целом, отдельных функциональных подсистем и технологий управления персоналом
2	-приобретение практических навыков решения организационно-экономических и управленческих задач по формированию, развитию и использованию персонала организации
3	-приобретение практических навыков разработки документов нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом – базы практики
4	-приобретение опыта самостоятельной профессиональной деятельности в области управления персоналом
5	-развитие и накопление навыков по анализу и совершенствованию организации системы управления персоналом
6	-практическое освоение основных общекультурных и профессиональных компетенций

### 1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках практики

#### Научно-образовательное воспитание обучающихся

Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества.

Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:

- формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности;
- создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками;
- популяризация научных знаний среди обучающихся;
- содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества;
- создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества;
- совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности

#### Профессионально-трудовое воспитание обучающихся

Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.

Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:

- формирование сознательного отношения к выбранной профессии;
- воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;
- формирование психологи профессионала;
- формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;
- формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли

## 2. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОПОП

### 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

2.1.1	Б1.Б.07 Статистика
2.1.2	Б1.Б.11 Маркетинг
2.1.3	Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования
2.1.4	Б1.Б.14 Менеджмент
2.1.5	Б1.Б.15 Основы управления персоналом
2.1.6	Б1.Б.18 Безопасность жизнедеятельности
2.1.7	Б1.Б.20 Экономика и социология труда
2.1.8	Б1.Б.23 Основы безопасности труда
2.1.9	Б1.Б.25 Экономическая теория
2.1.10	Б1.В.01 Основы финансового менеджмента
2.1.11	Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений
2.1.12	Б1.В.06 Стратегический менеджмент
2.1.13	Б1.В.07 Маркетинг персонала
2.1.14	Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства
2.1.15	Б1.В.09 Рынок труда
2.1.16	Б1.В.11 Анализ трудовых показателей
2.1.17	Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте
2.1.18	Б1.В.14 Регламентация и нормирование труда
2.1.19	Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала
2.1.20	Б1.В.19 Оплата труда персонала
2.1.21	Б1.В.20 Экономика управления персоналом
2.1.22	Б1.В.21 Инновационный менеджмент в управлении персоналом
2.1.23	Б1.В.ДВ.02.01 Психофизиология профессиональной деятельности
2.1.24	Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент
2.1.25	Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации
2.1.26	Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы
2.1.27	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология
2.1.28	Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент
2.1.29	Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления
2.1.30	Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте
2.1.31	Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления
2.1.32	Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент
2.1.33	Б1.В.ДВ.11.01 Основы риск-менеджмента в управлении персоналом
2.1.34	Б1.В.ДВ.11.02 Управление кадровыми рисками
2.1.35	Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ
2.1.36	Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций
2.1.37	ФТД.В.02 Социальная политика государства
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых прохождение практики необходимо как предшествующее:</b>	
2.2.1	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

**3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

<b>ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основные понятия, категории и инструменты социально- экономической статистики
Уметь	обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты на микро- и макроуровне
Владеть	современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основные понятия, категории и инструменты социально- экономической статистики
Уметь	обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты на микро- и макроуровне
Владеть	современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных

<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
Знать	методологию и технологию построения статистических моделей объектов, процессов и явлений
Уметь	анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции
Владеть	методологией экономического исследования, методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных статистических и эконометрических моделей
<b>ПК-1: знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации,
Уметь	применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом
Владеть	навыками решения организационно-экономических и управленческих задач, применяя принципы стратегического управления персоналом
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника
Уметь	применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника
Владеть	навыками анализа и совершенствования организации системы управления персоналом
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника
Уметь	применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника
Владеть	навыками анализа и совершенствования организации системы управления персоналом
<b>ПК-2: знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основные понятия, категории и инструменты кадрового планирования и контроллинга
Уметь	осуществлять выбор инструментальных средств для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей
Владеть	современными методиками расчета и анализа социально-экономических маркетинговых показателей, характеризующих деятельность персонала
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основные понятия, категории и инструменты кадрового планирования и контроллинга
Уметь	осуществлять выбор инструментальных средств для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей

Владеть	современными методиками расчета и анализа социально-экономических маркетинговых показателей, характеризующих деятельность персонала
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основные понятия, категории и инструменты кадрового планирования и контроллинга
Уметь	осуществлять выбор инструментальных средств для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей
Владеть	современными методиками расчета и анализа социально-экономических маркетинговых показателей, характеризующих деятельность персонала
<b>ПК-9: знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основные понятия, категории и инструменты кадрового планирования и контроллинга
Уметь	осуществлять выбор инструментальных средств для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей
Владеть	современными методиками расчета и анализа социально-экономических маркетинговых показателей, характеризующих деятельность персонала
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основы политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
Уметь	применять на практике основы политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
Владеть	навыками разработки режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, применения технологии управления безопасностью труда персонала
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
Знать	навыками разработки режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, применения технологии управления безопасностью труда персонала и оценки их эффективности
Уметь	навыками разработки режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, применения технологии управления безопасностью труда персонала и оценки их эффективности
Владеть	навыками разработки режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, применения технологии управления безопасностью труда персонала и оценки их эффективности
<b>ПК-14: владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	

Знать	методы расчета основных трудовых показателей
Уметь	рассчитывать основные показатели деятельности организации и показатели по труду
Владеть	навыками расчета экономических показателей деятельности организации и показателей по труду
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
Знать	методику расчета основных трудовых показателей
Уметь	рассчитывать основные показатели деятельности организации и показатели по труду, оценивать их взаимосвязь
Владеть	навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
Знать	методику расчета основных трудовых показателей, взаимосвязи между различными трудовыми показателями
Уметь	рассчитывать основные показатели деятельности организации и показатели по труду, оценивать их взаимосвязь, анализировать, обобщать явления и ситуации
Владеть	навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению

**В результате прохождения практики обучающийся должен**

<b>Знать</b>	
1	методы расчета основных трудовых показателей;
2	основные взаимосвязи между различными трудовыми показателями;
3	основные компетенции, связанные с применением трудовых показателей в организации;
4	процессы управления трудом посредством анализа и прогнозирования трудовых показателей;
<b>Уметь</b>	
1	принимать креативные, нестандартные решения;
2	применять навыки исследовательской работы;
3	анализировать, обобщать явления и ситуации;
4	использовать полученные знания при решении конкретных задач;
<b>Владеть:</b>	
1	навыками проведения производственно-технологической деятельности: выполнение служебных обязанностей, использование компьютерной техники в режиме пользователя для решения экономических задач, принимать и реализовывать экономические и управленческие решения;
2	навыками разработки и оформления проектов;
3	контролем соответствия стандартам и нормативным документам
4	навыками расчетно-проектной деятельности: сбор и анализ исходных данных, расчет по известным моделям и с использованием стандартных средств.

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

№	Разделы (этапы) практики, виды учебной и (или) производственной и (или) научно-исследовательской работы. Самостоятельная работа студента	Объем в час.	Компетенции	Литература	Форма отчетности
	Раздел 1. Подготовительный этап				

1.1	Анализ организационной и функционально-штатной структуры, системы локальных нормативных актов, касающихся организации труда (Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об отпусках, Положение о командировках и др.) /Ср/	22	ОК-3 ПК-1 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.9	Отчет по преддипломной практике
1.2	Анализ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала на предприятии - объекте преддипломной практики /Ср/	22	ОК-3 ПК-1 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.9	Отчет по преддипломной практике
1.3	Анализ системы кадровой и управленческой документации, документооборота и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями, оценка процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации /Ср/	22	ОК-3 ПК-1 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.9	Отчет по преддипломной практике
<b>Раздел 2. Основной этап</b>					
2.1	Сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, расчет численности и определение профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации /Ср/	22	ОК-3 ПК-1 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.9	Отчет по преддипломной практике
2.2	Анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала /Ср/	20	ОК-3 ПК-1 ПК-2 ПК-9	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.9	Отчет по преддипломной практике
2.3	Сбор информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, анализ результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала /Ср/	20	ОК-3 ПК-1 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.9	Отчет по преддипломной практике
2.4	Анализ и оценка эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, анализ результатов текущей деловой оценки персонала /Ср/	20	ОК-3 ПК-1 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.9	Отчет по преддипломной практике
2.5	Анализ управленческих решений в сфере управления персоналом, оценка кадровой политики организации /Ср/	20	ОК-3 ПК-1 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.9	Отчет по преддипломной практике
2.6	Анализ и оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации /Ср/	20	ОК-3 ПК-1 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.9	Отчет по преддипломной практике
2.7	Анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом /Ср/	20	ОК-3 ПК-1 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.9	Отчет по преддипломной практике
<b>Раздел 3. Подготовка отчета по практике</b>		0			
3.1	Оформление и защита отчета по преддипломной практике /Ср/	8	ОК-3 ПК-1 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1, 6.1.2.1- 6.1.2.9	Отчет по преддипломной практике

**5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ**



Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещается в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИКИ

### 6.1 Учебная литература

#### 6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова ; под редакцией А. Я. Кибанова ; рецензенты : А. И. Турчинов, Н. И. Архипова	Экономика управления персоналом : учебник для студентов вузов. - [Электронный ресурс] - <a href="https://znanium.com/catalog/product/1939107">https://znanium.com/catalog/product/1939107</a>	Москва : ИНФРА-М, 2023	100 % online

#### 6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, И. Е. Ворожейкин [и др.] ; ред. А. Я. Кибанов	Управление персоналом организации : учебник. - [Электронный ресурс] - <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=375867">https://znanium.com/catalog/document?id=375867</a>	Москва : ИНФРА-М, 2021	100 % online
6.1.2.2	А. Я. Кибанов [и др.]	Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом : монография. - [Электронный ресурс] - <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=354107">https://znanium.com/catalog/document?id=354107</a>	Москва : ИНФРА-М, 2020	100 % online
6.1.2.3	Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова ; рецензенты : М. Н. Федорова, Т. В. Кириченко	Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник для бакалавров. - [Электронный ресурс] - <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=621626">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=621626</a>	Москва : Дашков и К°, 2021	100 % online
6.1.2.4	М. М. Соколова	Управленческое консультирование : учебное пособие для вузов. - [Электронный ресурс] - <a href="https://new.znanium.com/catalog/document?id=343262">https://new.znanium.com/catalog/document?id=343262</a>	Москва : ИНФРА-М, 2019	100 % online
6.1.2.5	ост. С. В. Левушкина ; рец. Е. Г. Агаларова	Кадровая политика и кадровый аудит организаций : учебное пособие. - [Электронный ресурс] - <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=277421">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=277421</a>	Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2014	100 % online
6.1.2.6	. П. Беликова ; рецензент Горлов С. М.	Оценка и контроллинг персонала : учебное пособие (краткий курс лекций). - [Электронный ресурс] - <a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=514552">http://znanium.com/bookread2.php?book=514552</a>	Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2014	100 % online

6.1.2.7	Б. М. Генкин, И. В. Лаврентьева, М. В. Симонова [и др.] ; ред. А. Я. Кибанов ; рец.: В. А. Столярова, В. Н. Бобков ; Государственный университет управления, Национальный союз "Управление персоналом"	Управление персоналом в России. Теория, отечественная и зарубежная практика: монография : Книга вторая. - [Электронный ресурс] - <a href="https://new.znaniyum.com/catalog/document?id=344559">https://new.znaniyum.com/catalog/document?id=344559</a>	Москва : ИНФРА-М, 2020	100 % online
6.1.2.8	С. Н. Орлов	Внутренний аудит в современной системе корпоративного управления компанией : практическое пособие. - [Электронный ресурс] - <a href="https://znaniyum.com/catalog/product/1817950">https://znaniyum.com/catalog/product/1817950</a>	Москва : ИНФРА-М, 2022	100 % online
6.1.2.9	О. К. Минева, И. Н. Ахунжанова, Т. А. Мордасова, О. П. Ходенкова [и др.] ; под редакцией О. К. Миневой ; рец. Ю. П. Кокин [и др.]	Управление персоналом организации. Технологии управления развитием персонала : учебник. - [Электронный ресурс] - <a href="https://znaniyum.com/catalog/product/1324015">https://znaniyum.com/catalog/product/1324015</a>	Москва : ИНФРА-М, 2021	100 % online

### 6.1.3. Методические разработки

Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн

### 6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся при прохождении практики

6.1.4.1	А. А. Малахова, С. А. Яркова	Производственная - преддипломная практика. Анализ системы управления персоналом и трудовых показателей в кадровом менеджменте : учебное пособие для студентов всех форм обучения по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль "Управление персоналом организации" / А. А. Малахова, С. А. Яркова ; КрИЖТ ИрГУПС. - Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2020  <a href="http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&amp;S21COLORTERMS=1&amp;P21DBN=IBIS&amp;I21DBN=IBIS_FULLTEXT&amp;LNG=&amp;Z21ID=v0000002204&amp;S21FMT=briefHTML_ft&amp;USES21ALL=1&amp;S21ALL=%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%9C%2018%2D980105%3C%2E%3E&amp;FT_PREFIX=KT=&amp;SEARCH_STRING=&amp;S21STN=1&amp;S21REF=10&amp;S21CNR=5&amp;auto_open=4">http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&amp;S21COLORTERMS=1&amp;P21DBN=IBIS&amp;I21DBN=IBIS_FULLTEXT&amp;LNG=&amp;Z21ID=v0000002204&amp;S21FMT=briefHTML_ft&amp;USES21ALL=1&amp;S21ALL=%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%9C%2018%2D980105%3C%2E%3E&amp;FT_PREFIX=KT=&amp;SEARCH_STRING=&amp;S21STN=1&amp;S21REF=10&amp;S21CNR=5&amp;auto_open=4</a>	Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2020	100% онлайн
---------	------------------------------	--	---------------------------------	-------------

### 6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.2.1	Электронная библиотека КрИЖТ ИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: <a href="http://irbis.krsk.irkups.ru/">http://irbis.krsk.irkups.ru/</a> . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – . –

	URL: <a href="http://umczdt.ru/books/">http://umczdt.ru/books/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.3	Znaniium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИИУМ». – Москва, 2011 – 2020. – URL: <a href="http://new.znaniium.com">http://new.znaniium.com</a> . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – . – URL: <a href="http://e.lanbook.com">http://e.lanbook.com</a> . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – . – URL: <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 – . – URL: <a href="https://rusneb.ru/">https://rusneb.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: <a href="http://www.rzd.ru/">http://www.rzd.ru/</a> . – Текст: электронный.
6.2.9	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: <a href="http://dcenti.krw.rzd">http://dcenti.krw.rzd</a> . – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный.

### **6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

#### **6.3.1 Перечень базового программного обеспечения**

6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789.  Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).
---------	--

#### **6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения**

6.3.2.1	Не используется
---------	-----------------

#### **6.3.3 Перечень информационных справочных систем**

6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.

### **6.4 Правовые и нормативные документы**

6.4.1	Не используется
-------	-----------------

## **7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ПРАКТИКЕ**

7.1	Корпуса А, Т, Н, Л КриЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И;
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Мультимедийная аппаратура, электронные презентации, видеоматериалы, доска, мел, видеофильмы, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), наглядные пособия (презентации).
7.3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС.  Помещения для самостоятельной работы обучающихся:  - читальный зал библиотеки;  - компьютерные классы А-409, Л-203, Т-46
7.4	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.

## **8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРОХОЖДЕНИЮ ПРАКТИКИ**

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Самостоятельная работа	Цели внеаудиторной самостоятельной работы: <ul style="list-style-type: none"> <li>• стимулирование познавательного интереса;</li> <li>• закрепление и углубление полученных знаний и навыков;</li> <li>• развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности;</li> <li>• подготовка к предстоящим занятиям;</li> </ul>

- |  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;</li><li>• формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций.</li></ul> <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет);</li><li>- чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы);</li><li>- конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами);</li><li>- ответы на контрольные вопросы;</li><li>- подготовка к тестированию;</li><li>- подготовка к защите отчета по практике.</li></ul> |
|--|--|

Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой практики, размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КрИЖТ ИрГУПС) <http://irbis.krsk.irkups.ru>

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине  
Б2.В.04(Пд) «Производственная практика - преддипломная»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
для проведения текущего контроля успеваемости  
и промежуточной аттестации по дисциплине**

**Б2.В.04(Пд) ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА  
преддипломная**

# 1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Практика «производственная - преддипломная» участвует в формировании компетенций:

**ОК-3:** способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

**ПК-1:** знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

**ПК-2:** знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

**ПК-9:** знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике

**ПК-14:** владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике.

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-9, ПК-14 при освоении образовательной программы (очная форма обучения)**

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-3	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Б1.Б.25 Экономическая теория	1,2	1,2
		Б1.Б.14 Менеджмент	2	2
		ФТД.В.02 Социальная политика государства	3	3
		Б1.Б.07 Статистика	3,4	3,4
		Б1.В.01 Основы финансового менеджмента	4	4
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	4
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	5,6	5,6
		Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации	6	6
		Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы	6	6
		Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала	7	7
		Б1.В.ДВ.11.01 Основы риск-менеджмента в управлении персоналом	8	8
		Б1.В.ДВ.11.02 Управление кадровыми рисками	8	8
		Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ	8	8
		Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций	8	8
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8	8
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	8
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	2	1
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	2	1
		Б1.Б.15 Основы управления персоналом	4	2
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	5	3
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	5	3
		Б1.В.21 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	5	3
		Б1.В.06 Стратегический менеджмент	5	3
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и	6	4

	организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	кадрового планирования		
		Б1.В.07 Маркетинг персонала	7	5
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8	6
ПК-2	знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	6
		Б1.Б.11 Маркетинг	4	1
		Б1.В.09 Рынок труда	5	2
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	6	3
		Б1.В.07 Маркетинг персонала	7	4
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	5
ПК-9	знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	Б1.В.ДВ.02.01 Психофизиология профессиональной деятельности	2	1
		Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент	2	1
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	2
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	2
		Б1.В.14 Регламентация и нормирование труда	4	3
		Б1.В.09 Рынок труда	5	4
		Б1.Б.18 Безопасность жизнедеятельности	6	5
		Б1.Б.23 Основы безопасности труда	6	5
		Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала	7	6
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8	7
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	7
ПК-14	владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Б1.В.01 Основы финансового менеджмента	4	1
		Б1.В.09 Рынок труда	5	2
		Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации	6	3
		Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы	6	3
		Б1.В.19 Оплата труда персонала	6	3
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	7	4
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	7,8	4,5
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	1
		Б1.В.11 Анализ трудовых показателей	8	5
		Б1.В.20 Экономика управления персоналом	8	5
		Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ	8	5
		Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций	8	5
		Б1.В.ДВ.11.01 Основы риск-менеджмента в управлении персоналом	8	5
		Б1.В.ДВ.11.02 Управление кадровыми рисками	8	5
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8	5
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	5		

**Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-9, ПК-14  
планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/тем дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)			
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	1.Подготовительный этап 2. Основной этап 3. Подготовка отчета по практике	Минимальный уровень	Знать основные понятия, категории и инструменты социально-экономической статистики			
				Уметь обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты на микро- и макроуровне			
				Владеть современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных			
			Базовый уровень	Знать основные понятия, категории и инструменты социально-экономической статистики			
				Уметь обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты на микро- и макроуровне			
				Владеть современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных			
			Высокий уровень	Знать методологию и технологию построения статистических моделей объектов, процессов и явлений			
				Уметь анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции			
				Владеть методологией экономического исследования, методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных статистических и эконометрических моделей			
			ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления	1.Подготовительный этап 2. Основной этап 3. Подготовка отчета по практике	Минимальный уровень	Знать основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом
							Уметь применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом
							Владеть навыками решения организационно-экономических и управленческих задач, применяя принципы стратегического управления персоналом
Базовый уровень	Знать основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника						
	Уметь применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника						
	Владеть навыками анализа и совершенствования организации системы управления персоналом						
Высокий уровень	Знать основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики						



	интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике		уровень	<p>организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника</p> <p>Уметь применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника</p> <p>Владеть навыками анализа и совершенствования организации системы управления персоналом</p>
ПК-2	знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	1.Подготовительный этап 2. Основной этап 3. Подготовка отчета по практике	Минимальный уровень	Знать основные понятия, категории и инструменты кадрового планирования и контроллинга
				Уметь осуществлять выбор инструментальных средств для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей
				Владеть современными методиками расчета и анализа социально-экономических маркетинговых показателей, характеризующих деятельность персонала
			Базовый уровень	Знать основные понятия, категории и инструменты кадрового планирования и контроллинга
				Уметь осуществлять выбор инструментальных средств для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей
				Владеть современными методиками расчета и анализа социально-экономических маркетинговых показателей, характеризующих деятельность персонала
			Высокий уровень	Знать основные понятия, категории и инструменты кадрового планирования и контроллинга
				Уметь осуществлять выбор инструментальных средств для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей
				Владеть современными методиками расчета и анализа социально-экономических маркетинговых показателей, характеризующих деятельность персонала
ПК-9	знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками	1.Подготовительный этап 2. Основной этап 3. Подготовка отчета по практике	Минимальный уровень	Знать основные понятия, категории и инструменты кадрового планирования и контроллинга
				Уметь осуществлять выбор инструментальных средств для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей
				Владеть современными методиками расчета и анализа социально-экономических маркетинговых показателей, характеризующих деятельность персонала
			Базовый уровень	Знать основы политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
				Уметь применять на практике основы политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
				Владеть навыками разработки режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персоналом, применения технологии управления безопасностью труда персоналом
Высокий	Знать навыками разработки режимов труда и			

	расчетов продолжительности и интенсивности и рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике		уровень	отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, применения технологии управления безопасностью труда персонала и оценки их эффективности Уметь навыками разработки режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, применения технологии управления безопасностью труда персонала и оценки их эффективности Владеть навыками разработки режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, применения технологии управления безопасностью труда персонала и оценки их эффективности
ПК-14	владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	1.Подготовительный этап 2. Основной этап 3. Подготовка отчета по практике	Минимальный уровень	Знать методы расчета основных трудовых показателей
				Уметь рассчитывать основные показатели деятельности организации и показатели по труду
				Владеть навыками расчета экономических показателей деятельности организации и показателей по труду
			Базовый уровень	Знать методику расчета основных трудовых показателей
				Уметь рассчитывать основные показатели деятельности организации и показатели по труду, оценивать их взаимосвязь
				Владеть навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)
Высокий уровень	Знать методику расчета основных трудовых показателей, взаимосвязи между различными трудовыми показателями			
	Уметь рассчитывать основные показатели деятельности организации и показатели по труду, оценивать их взаимосвязь, анализировать, обобщать явления и ситуации			
	Владеть навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению			

**Программа контрольно-оценочных мероприятий  
за период изучения дисциплины (очная форма обучения)**

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)
<b>8 семестр</b>				
1	1	Текущий контроль	Анализ организационной и функционально-штатной структуры,	ОК-3 ПК-1 Отчет по практике (письменно)

			системы локальных нормативных актов, касающихся организации труда (Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об отпусках, Положение о командировках и др.) /Ср/	ПК-9	
2	1	Текущий контроль	Анализ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала на предприятии - объекте преддипломной практики /Ср/	ПК-2 ПК-9 ПК-14	Отчет по практике (письменно)
3	1	Текущий контроль	Анализ системы кадровой и управленческой документации, документооборота и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями, оценка процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации /Ср/	ПК-1 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Отчет по практике (письменно)
4	2	Текущий контроль	Сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, расчет численности и определение профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации /Ср/	ПК-1 ПК-2 ПК-9	Отчет по практике (письменно)
5	2	Текущий контроль	Анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала /Ср/	ПК-2 ПК-9 ПК-14	Отчет по практике (письменно)
6	2	Текущий контроль	Сбор информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, анализ результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала /Ср/	ОК-3 ПК-1 ПК-9 ПК-14	Отчет по практике (письменно)
7	3	Текущий контроль	Анализ и оценка эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, анализ результатов текущей деловой оценки персонала /Ср/	ОК-3 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Отчет по практике (письменно)
8	3	Текущий контроль	Анализ управленческих решений в сфере управления персоналом, оценка кадровой политики организации /Ср/	ОК-3 ПК-1 ПК-2 ПК-14	Отчет по практике (письменно)
9	3	Текущий контроль	Анализ и оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации /Ср/	ОК-3 ПК-1 ПК-14	Отчет по практике (письменно)
10	4	Текущий контроль	Анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом /Ср/	ПК-1 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Отчет по практике (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)

11	4	Промежуточная аттестация – дифференцированный зачет	Оформление и защита отчета по преддипломной практике /Ср/	ОК-3 ПК-1 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Тестирование (компьютерные технологии) Отчет по практике (письменно) Собеседование (устно)
----	---	---	---	---------------------------------------	--

## 2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества прохождения практики включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
<b>Текущий контроль успеваемости</b>			
1	Отчет по практике	Средство, позволяющее оценить способность обучающегося решать задачи, приближенные к профессиональной деятельности. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося	Задания на практику (методические указания к практике)
2	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания
<b>Промежуточная аттестация</b>			
3	Дифференцированный зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, владение навыками обучающегося по практике. Рекомендуется для оценки знаний, умений, владения навыками обучающихся	Комплект теоретических вопросов к зачету по практике

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате практики при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (в восьмом семестре – очное), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций представлена в следующей таблице.

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»		Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый

«удовлетворительно»		Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

### Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

#### Отчет по практике (письменно)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– своевременно, качественно выполнил весь объем работы, требуемый программой практики;</li> <li>– показал глубокую теоретическую, методическую, профессионально-прикладную подготовку;</li> <li>– умело применил полученные знания во время прохождения практики;</li> <li>– ответственно и с интересом относился к своей работе.</li> </ul> <p>Отчет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– выполнен в полном объеме и в соответствии с предъявляемыми требованиями;</li> <li>– результативность практики представлена в количественной и качественной обработке, продуктах деятельности;</li> <li>– материал изложен грамотно, доказательно;</li> <li>– свободно используются понятия, термины, формулировки;</li> <li>– выполненные задания соотносятся с формированием компетенций</li> </ul>
«хорошо»	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– демонстрирует достаточно полные знания всех профессионально-прикладных и методических вопросов в объеме программы практики;</li> <li>– полностью выполнил программу, с незначительными отклонениями от качественных параметров;</li> <li>– проявил себя как ответственный исполнитель, заинтересованный в будущей профессиональной деятельности.</li> </ul> <p>Отчет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– выполнен почти в полном объеме и в соответствии с предъявляемыми требованиями;</li> <li>– грамотно используется профессиональная терминология – четко и полно излагается материал, но не всегда последовательно;</li> <li>– описывается анализ выполненных заданий, но не всегда четко соотносится выполнение профессиональной деятельности с формированием определенной компетенции</li> </ul>
«удовлетворительно»	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– выполнил программу практики, однако часть заданий вызвала затруднения;</li> <li>– не проявил глубоких знаний теории и умения применять ее на практике, допускал ошибки в планировании и решении задач;</li> <li>– в процессе работы не проявил достаточной самостоятельности, инициативы и заинтересованности.</li> </ul> <p>Отчет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– низкий уровень владения профессиональным стилем речи в изложении материала;</li> <li>– низкий уровень оформления документации по практике;</li> <li>– носит описательный характер, без элементов анализа;</li> <li>– низкое качество выполнения заданий, направленных на формирование компетенций</li> </ul>
«неудовлетворительно»	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– владеет фрагментарными знаниями и не умеет применить их на практике, не способен самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий;</li> <li>– не выполнил программу практики в полном объеме.</li> </ul> <p>Отчет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– документы по практике не оформлены в соответствии с требованиями;</li> <li>– описание и анализ видов профессиональной деятельности, выполненных заданий отсутствует или носит фрагментарный характер</li> </ul>

## Защита отчета по практике (устно)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание на практику. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Отчет оформлен аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями. Ответил на все дополнительные вопросы на защите
«хорошо»	Обучающийся выполнил задание на практику с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении отчета. Ответил на большинство дополнительных вопросов на защите
«удовлетворительно»	Обучающийся выполнил задание на практику с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления отчета имеет недостаточный уровень. При ответах на дополнительные вопросы на защите было допущено много неточностей
«неудовлетворительно»	При прохождении практики обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Обучающийся не способен пояснить полученные результаты. При ответах на дополнительные вопросы на защите было допущено множество неточностей

## Тестирование

Шкала оценивания	Критерии оценивания	
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

## **3 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**

### **3.1 Типовые контрольные задания по написанию отчета по практике**

№ п/п	Наименование задания
1.	Анализ организационной и функционально-штатной структуры, системы локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и др.)
2.	Анализ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала на предприятии - объекте преддипломной практики
3.	Анализ системы кадровой и управленческой документации, документооборота и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями, оценка процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации
4.	Сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, расчет численности и определение профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации
5.	Анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
6.	Сбор информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, анализ результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
7.	Анализ и оценка эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, анализ результатов текущей деловой оценки персонала
8.	Анализ управленческих решений в сфере управления персоналом, оценка кадровой политики организации
9.	Анализ и оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
10.	Анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций

### 3.2 Перечень теоретических вопросов к дифференцированному зачету

1. Особенности управления человеческими ресурсами в бизнес-организациях.
2. Человеческий потенциал: понятие, сущность, место в интегральном потенциале предприятия.
3. Система оценки качества реализации кадровой стратегии
4. Метода оценки уровня организации труда на предприятии.
5. Необходимость, цель, основные направления проведения анализа организации труда на предприятии.
6. Экономическое обоснование мероприятий по совершенствованию организации и нормирования труда.
7. Цель, основные направления и этапы проведения анализа производительности труда на предприятии.
8. Использование в анализе различных методов измерения производительности труда: необходимость, возможные направления оценки.
9. Анализ использования рабочего времени: оценка степени влияния на производительность труда потерь рабочего времени.
10. Оценка резервов роста производительности труда за счет изменения структуры и уровня подготовки персонала.
11. Оценка влияния соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы на себестоимость продукции и рентабельность производства.
12. Оценка влияния уровня и динамики производительности труда на финансово-экономические показатели деятельности предприятия.
13. Анализ расходования фонда оплаты труда и фонда потребления: значение, необходимость, цель, задачи, порядок.
14. Анализ организации оплаты труда: значение, необходимость, основные направления.
15. Мероприятия по совершенствованию организации оплаты труда и оценка их социально-экономической эффективности и последствий внедрения.
16. Оценка влияния текучести персонала на показатели производительности труда.
17. Комплексная оценка производительности труда и организации оплаты на предприятии.
18. Анализ и оценка обоснованности премиальных систем.
19. Кадровый аудит: сущность, цель, основные аспекты.
20. Аудит кадровых процессов: цель, задачи, основные составляющие и параметры.
21. Аудит системы организации труда: цель, задачи, основные направления и методы диагностики.
22. Развитие теории и практики управления персоналом.
23. Организационная структура системы управления организаций (на примере).
24. Функции системы управления персоналом организации.
25. Место кадрового планирования в системе управления персоналом.
26. Проблемы кадрового планирования.
27. Особенности кадрового планирования на предприятиях различных организационных форм.
28. Построение кадрового планирования в зависимости от выбранной организационной структуры.
29. Роль кадровой службы организации, ее функции, задачи и структура.
30. Методы оценки трудовой деятельности персонала.
31. Разработка системы поощрения работников.
32. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом: организационные (методические, распорядительные, регламентирующие), технические и экономические документы.
33. Должностная инструкция: назначение, этапы ее разработки и содержание.
34. Правовое обеспечение системы управления персоналом.
35. Информационные системы в управления персоналом.
36. Делопроизводство в системе управления персоналом.

37. Сущность, методы и цели набора персонала.
38. Особенности набора персонала через государственные и негосударственные службы занятости.
39. Методы отбора персонала.
40. Значение, задачи и сфера применения тестов при отборе.
41. Введение в должность (ориентация): сущность, цель, задачи, формы
42. Сущность, цели и этапы адаптации.
43. Цель и задачи управления адаптацией.
44. Факторы, влияющие на адаптацию персонала.
45. Особенности адаптации руководителей.
46. Сущность, цели, альтернативы и этапы обучения персонала.
47. Место обучения в системе управления персоналом.
48. Методы обучения персонала, их достоинства и недостатки.
49. Понятие и этапы деловой карьеры.
50. Деловая оценка персонала: задачи и методы.
51. Особенности проведения аттестации персонала.
52. Проблемы процесса высвобождения персонала.
53. Основные теории мотивации трудовой деятельности.
54. Мотивация в современной практике управления персоналом.
55. Анализ и развитие кадрового потенциала организации.
56. Анализ структуры затрат на персонал.
57. Оценка результативности труда руководителей и специалистов управления.
58. Анализ основных типов аудита персонала.
59. Кадровое обеспечение системы управления персоналом организации
60. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом организации

### 3.4 Типовые тестовые задания по практике

Тестирование проводится по окончании практики.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

**Тест** (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

**Тестовое задание (ТЗ)** – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

**Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине** – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

**Типы тестовых заданий:**

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

### Структура фонда тестовых заданий по практике «Производственная - преддипломная»

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
3 курс				
ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в	Анализ организационной и функционально-штатной структуры, системы	Цель деятельности организации	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	2 – ОТЗ



Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
различных сферах деятельности ПК-1: знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике ПК-2: знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике ПК-9: знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике ПК-14: владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в	локальных нормативных актов, касающихся организации труда (Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об отпусках, Положение о командировках и др.)			2 – 3ТЗ
			Действие	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
			Направления деятельности организации	Знание
		Умение		2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
		Действие		2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
		Изучение нормативно-правовых актов, касающихся организации труда	Знание	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
			Умение	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
			Действие	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
		Анализ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала на предприятии - объекте преддипломной практики	Анализ профессионального развития персонала, процессов обучения	Знание
	Умение			2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
	Действие			2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
	Анализ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом		Знание	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
			Умение	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
			Действие	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
	Анализ видов, форм и методов обучения персонала на предприятии		Знание	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
			Умение	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
			Действие	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
	Анализ системы кадровой и управленческой документации, документооборота и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями, оценка процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	Анализ системы кадровой и управленческой документации	Знание	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
			Умение	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
			Действие	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
		Анализ документооборота и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями	Знание	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
			Умение	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
			Действие	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
		Оценка процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	Знание	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
			Умение	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
			Действие	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
	Сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов,	Сбор информации для анализа внутренних факторов, влияющих на	Знание	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
Умение			2 – 0ТЗ	

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ	
том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	влияющих на эффективность деятельности персонала организации, расчет численности и определение профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации	эффективность деятельности персонала организации		2 – ЗТЗ	
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
		Сбор информации для анализа внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
		Расчет численности и определение профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
		Анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Содержание понятия стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
				Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
				Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Анализ стратегии организации в области подбора персонала и привлечения персонала	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Умение			2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
	Действие			2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
	Мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала		Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
	Сбор информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, анализ результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала		Сбор информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
				Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
				Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Сбор информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
		Анализ результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
		Анализ и оценка эффективности аттестации и других видов текущей	Содержание понятий	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
				Умение	2 – ОТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ		
	деловой оценки персонала, анализ результатов текущей деловой оценки персонала			2 – ЗТЗ		
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
		Анализ аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, анализ результатов текущей деловой оценки персонала		Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
				Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
				Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
		Оценка эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, анализ результатов текущей деловой оценки персонала		Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
				Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
				Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
		Анализ управленческих решений в сфере управления персоналом, оценка кадровой политики организации	Определение понятия		Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Умение				4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
	Действие				4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
	Анализ управленческих решений в сфере управления персоналом			Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
				Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
				Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
	Оценка кадровой политики организации			Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
				Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
				Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
	Анализ и оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации		Содержание понятия		Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
					Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
					Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Анализ используемых в организации форм и систем оплаты труда персонала		Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
				Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
				Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
		Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации		Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
				Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
				Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
		Анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью	Содержание понятия		Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
Умение					4 – ОТЗ	

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ		
	по реализации функций управления персоналом			4 – ЗТЗ		
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
		Анализ рыночных рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
		Анализ специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
		<b>Итого по практике</b>				$\Sigma$ 480 240 – ОТЗ 240 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой практики.

*Образец типового варианта итогового теста,  
предусмотренного рабочей программой практики*

Тест содержит 18 вопросов, в том числе 9 – ОТЗ, 9 – ЗТЗ.  
Норма времени – 50 мин.

1. Показатели эффективности труда:

- А) нормы и нормативы выполнения заданий
- Б) выработка на одного работающего и трудоемкость
- В) производительность труда и трудоемкость
- Г) трудоемкость управления и производительность

2. Резервы роста производительности труда:

- А) макроэкономические условия развития экономики
- Б) факторы научно-технического прогресса
- В) условия организации производства
- Г) условия совершенствования организации труда

3. Установите, какое отклонение (относительное или абсолютное) позволяет более обоснованно судить об обеспеченности предприятия рабочими с учетом производительности труда в отчетном периоде:

- А) относительная обеспеченность рабочими;
- Б) абсолютная обеспеченность рабочими.

5 Укажите, как определить обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами:

- А) путем сопоставления фактической и плановой списочной численности по категории персонала;
- Б) путем сопоставления фактической и плановой среднесписочной численности основных производственных рабочих;
- В) путем сопоставления фактической и плановой среднесписочной численности промышленно-производственного персонала.

4. Определите основное направление анализа использования рабочего времени:

- А) анализ общих потерь рабочего времени;
- Б) анализ движения рабочей силы;
- В) выявление непроизводительных затрат рабочего времени;
- Г) выявление резервов снижения расходов средств на оплату труда.

5. Установите основные направления анализа производительности труда:

- А) выявление резервов роста производительности труда;
- Б) оценка степени выполнения плана по росту производительности труда;
- В) расчет факторов, влияющих на производительность труда;
- Г) оценка эффективности использования рабочего времени.

6. Определите, какие факторы прямо влияют на расчет среднего разряда рабочих:

- А) меньший разряд из двух смежных разрядов, между которыми находится значение среднего тарифного коэффициента;
- Б) средний тарифный коэффициент работ по изделию;
- В) тарифный коэффициент большего из двух смежных разрядов;
- Г) количество агрегатов на  $i^{\text{й}}$  операции.

7. Определите, как влияет на оплату труда увеличение оплаты целодневных и внутрисменных простоев:

- А) оплата труда увеличивается;
- Б) не влияет;
- В) оплата труда уменьшается.

8. Установите, как влияет на оплату труда рост объема производства:

- А) не влияет;
- Б) оплата труда увеличивается;
- В) оплата труда уменьшается.

9. Укажите, какие факторы, прямо влияют на использование средств на оплату труда:

- А) укомплектованность штата;
- Б) изменение средней зарплаты;
- В) изменение выпуска продукции;
- Г) изменение трудоемкости изделий.

10 Дополните. Средняя списочная численность работников за сентябрь = \_\_\_\_\_ человек

(с точностью до 1 чел.), если:

списочная численность на 1 сентября	25 чел.
принято на работу 5 сентября	2 чел.
уволено 15 сентября	7 чел.

выходные дни в сентябре: 6, 7, 13, 14, 20, 21, 27, 28.

всего в сентябре 30 дней

11 Дополните формулу расчета целодневных потерь рабочего времени:

$$T_{\text{ч.под.д.}} = D_{\text{н}}^1 - (\dots) \cdot Ч_{\text{р}}^1.$$

12 Дополните. Коэффициент использования продолжительности рабочего дня равен .... %, если отработано человеко-дней 120, отработано человеко-часов 900, установленная продолжительность рабочего дня 7,8

13 Дополните. Трудоемкость единицы продукции снизится на \_\_\_\_\_% (точность до десятых), если выработка продукции в единицу времени увеличилась на 5,0%

14 Дополните. Путем суммирования человеко-дней явок и неявок за работу за рассматриваемый период получают \_\_\_\_\_ фонд времени

15 Дополните. \_\_\_\_\_ фонд времени равен сумме всех явок и неявок на работу, за исключением неявок в праздничные и выходные дни

16 При бюджетировании рабочего времени используются \_\_\_\_\_ метод

17 Если увеличивается доля основных рабочих в общей численности персонала, производительность труда \_\_\_\_\_

18 Движущие силы и причины, под влиянием которых изменяется производительность труда, это \_\_\_\_\_ производительности труда

#### **4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе практики, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Отчет по практике	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока защиты отчета по практике должен сообщить каждому обучающемуся о сроке представления проекта отчета. Структура отчета по практике выложена в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Отчет по практике должен быть выполнен в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовый и графический части), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» № П.420700.05.4.092-2012 в последней редакции. Проекты отчета в назначенный срок сдаются на рецензирование. В процессе предусмотренной устной защиты отчета по практике обучающийся объясняет выполнение заданий, указанных преподавателем и отвечает на его вопросы.
Дифференцированный зачет	Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по практике по результатам текущего контроля, так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок деленную на число этих оценок. Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет. Зачет проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических заданий. Перечень теоретических вопросов и перечень типовых практических заданий на практику обучающиеся получают в начале курса через электронную информационно-образовательную среду КРИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося). Обучающиеся, не представившие проект отчета по практике в установленный для письменного рецензирования срок, предусмотренный рабочей программой практики, к защите отчета не допускаются и не получают положительной оценки по практике.
Тест	Тестирования, предусмотренные рабочей программой практики, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий запрещено

#### **Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения**

Руководитель практики от института в последний день практики:

– пишет отзыв руководителя о прохождении обучающимся практики;

– заполняет аттестационный лист по практике, оценивая уровни сформированности компетенций (качество выполнения обучающимся работ индивидуального задания на практику) у обучающегося по результатам прохождения практики; результаты оценивания заносит в следующую таблицу (уровень сформированности компетенции отмечается в таблице, например, знаком «+»); если за компетенцией закреплено несколько видов работы, то при оценивании уровня сформированности компетенции при прохождении практики учитываются все виды работы):

Код компетенции	Содержание компетенции	Уровни сформированности компетенций			
		Высокий	Базовый	Минимальный	Компетенция не освоена
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности				
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике				
ПК-2	знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике				
ПК-9	знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике				
ПК-14	владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике				

– выставляет оценку за выполнение программы практики.

Руководитель практики при оценивании уровня сформированности компетенции у обучающегося по результатам прохождения практики должен руководствоваться:

- четкостью владения обучающимся нормативной документацией;
- качеством и своевременностью выполнения обучающимся работ;

- качеством ведения отчетной документации;
- исполнительской дисциплиной обучающегося;
- наличием элементов рационализаторских предложений, поступивших от обучающегося.

Обучающийся в последний день практики:

- сканирует или фотографирует отчетные документы по практике: отчет по практике, путевку на практику, листы для занесения поощрений и замечаний, отзыв руководителя и аттестационный лист по практике;

- отправляет отчетные документы по практике через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося) руководителю практики от университета.

Руководитель практики от института в последний день практики оценивает выполнение обучающимся индивидуального задания и прохождение обучающимся практики, учитывая:

- отчет обучающегося по практике;
- результаты итогового тестирования;
- результаты собеседования при защите отчета.

Перечень теоретических вопросов зачету обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).