ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения» (ФГБОУ ВО ИрГУПС)

Забайкальский институт железнодорожного транспорта - филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения» (ЗабИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «28» мая 2018 г. № 418-2

Б2.В.04 (Пд) ПРАКТИКА
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 – заочная
Нормативный срок обучения – 5 лет
Способ проведения практики – стационарная, выездная
Форма проведения практики – дискретно (по видам практик)
Кафедра разработчик программы – Управление процессами перевозок

Общая трудоемкость в з.е. – 6
Продолжительность в неделях – 4
Часов по учебному плану – 216

Форма промежуточной аттестации на курсе:
зачет с оценкой 5 к.

ЧИТА

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 федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 г. № 1461

Программу составил:

к.э.н., доцент, доцент Н.С. Михайлова

начальник Службы управления персоналом
Забайкальской железной дороги –
филиала ОАО «РЖД» А.Л. Дорофеев

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление процессами перевозок», протокол от «27» апреля 2018 г. № 6.

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент М.И. Коновалова

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ	
1.1 Цели проведения практики	
1	обеспечение формирования компетенций по направлению подготовки «Управление персоналом» посредством практической деятельности в конкретной организации
2	подготовка, анализ и обобщение практического материала для выполнения выпускной квалификационной работы
3	приобретение обучающимися профессиональных умений, навыков и опыта профессиональной деятельности в сфере управления персоналом
1.2 Задачи проведения практики	
1	обобщение, систематизация, конкретизация и закрепление теоретических знаний в области управления персоналом на основе работы конкретной организации
2	закрепление обучающимися практических навыков решения организационно-экономических и управленческих задач по формированию, развитию и использованию персонала организации
3	применение методов исследования, обработки информации, необходимой в процессе углубленного анализа аспектов управления организацией в соответствии с целью и задачами выпускной квалификационной работы
4	получение дополнительной информации, необходимой обучающимся для написания выпускной квалификационной работы, отвечающей требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования
5	приобретение опыта самостоятельной профессиональной деятельности в области управления персоналом

1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках практики

Цель воспитания обучающихся – разностороннее развитие личности будущего конкурентоспособного специалиста с высшим образованием, обладающего высокой культурой, интеллигентностью, социальной активностью, качествами гражданина-патриота.

Задачи воспитательной работы с обучающимися:

– развитие мировоззрения и актуализация системы базовых ценностей личности;

– приобщение студенчества к общечеловеческим нормам морали, национальным устоям и академическим традициям;

– воспитание уважения к закону, нормам коллективной жизни, развитие гражданской и социальной ответственности как важнейшей черты личности, проявляющейся в заботе о своей стране, сохранении человеческой цивилизации;

– воспитание положительного отношения к труду, развитие потребности к творческому труду, воспитание социально значимой целеустремленности и ответственности в деловых отношениях;

– обеспечение развития личности и ее социально-психологической поддержки, формирование личностных качеств, необходимых для эффективной профессиональной деятельности;

– выявление и поддержка талантливых обучающихся, формирование организаторских навыков, творческого потенциала, вовлечение обучающихся в процессы саморазвития и самореализации

Научно-образовательное направление воспитательной работы

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

Цель научно-образовательного воспитания 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 направление воспитательной работы

Цель – 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 профессионально-трудового воспитания 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 психологии профессионала; – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; – формирование социальной компетентности и других задач, связанных с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли.

2 МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Производственная-преддипломная практика проводится на последнем курсе обучения после периода теоретических занятий путем выделения в календарном учебном графике четырех недель, когда обучающийся приобрел необходимые компетенции. Основная направленность данного вида деятельности носит итоговый характер. Данная практика проводится на последнем курсе обучения, когда обучающийся приобрел профессиональные компетенции, поэтому основная направленность данного вида учебной деятельности носит итоговый характер, демонстрирующий готовность выпускника к самостоятельной трудовой деятельности, а также информационный, позволяющий осуществлять сбор необходимого материала для составления ВКР
2	Для успешного прохождения производственной-преддипломной практики обучающиеся используют знания, умения, сформированные в ходе изучения дисциплин базовой и вариативной части: Б1.Б.07 «Статистика»; Б1.Б.11 «Маркетинг»; Б1.Б.13 «Основы кадровой политики и кадрового планирования»; Б1.Б.14 «Менеджмент»; Б1.Б.15 «Основы управления персоналом»; Б1.Б.18 «Безопасность жизнедеятельности»; Б1.Б.20 «Экономика и социология труда»; Б1.Б.23 «Основы безопасности труда»; Б1.Б.25 «Экономическая теория»; Б1.В.01 «Основы финансового менеджмента»; Б1.В.02 «Методы принятия управленческих решений»; Б1.В.06 «Стратегический менеджмент»; Б1.В.07 «Маркетинг персонала»; Б1.В.08 «Управление проектами с основами предпринимательства»; Б1.В.09 «Рынок труда»; Б1.В.11 «Анализ трудовых показателей»; Б1.В.13 «Проектирование в кадровом менеджменте»; Б1.В.14 «Регламентация и нормирование труда»; Б1.В.18 «Управленческий учёт и учёт персонала»; Б1.В.19 «Оплата труда персонала»; Б1.В.20 «Экономика управления персоналом»; Б1.В.21 «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»; Б1.В.ДВ.02.01 «Психофизиология профессиональной деятельности»; Б1.В.ДВ.02.02 «Стресс-менеджмент»; Б1.В.ДВ.03.01 «Экономика организации»; Б1.В.ДВ.03.02 «Экономика фирмы»; Б1.В.ДВ.04.01 «Конфликтология»; Б1.В.ДВ.04.02 «Конфликт-менеджмент»; Б1.В.ДВ.06.01 «Исследование систем управления»; Б1.В.ДВ.06.02 «Системный анализ в менеджменте»; Б1.В.ДВ.09.01 «Социология и психология управления»; Б1.В.ДВ.09.02 «Социопсихологический менеджмент»; Б1.В.ДВ.11.01 «Основы риск-менеджмента в управлении персоналом»; Б1.В.ДВ.11.02 «Управление кадровыми рисками»; Б1.В.ДВ.14.01 «Комплексный управленческий анализ»; Б1.В.ДВ.14.02 «Анализ комплексных управленческих ситуаций»; ФТД.В.02» Социальная политика государства»
2.2 Дисциплины и практики, для которых прохождение данной практики необходимо как предшествующее	
1	Успешное прохождение производственной - преддипломной практики является необходимым условием выполнения выпускной квалификационной работы: Б3.Б.01 «Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты»
2.3 Способы проведения практики	
1	Производственная - преддипломная практика может быть стационарной (она проводится в профильных организациях, которые расположены на территории города Читы), либо выездной (профильные организации находятся за пределами города Читы)
2.4. Формы проведения практики	
1	Производственная - преддипломная практика проводится дискретно (по видам практик): в календарном учебном графике определен непрерывный период учебного времени для проведения каждого вида практики
2.5. Форма отчетности	
1	По окончании производственной – преддипломной практики обучающийся должен представить руководителю от кафедры отчет о выполнении программы практики объемом 30-35 машинописных страниц. Отчет включает краткое содержание выполненной обучающимся работы в период прохождения практики. Отчет может включать материалы (копии) различных документов, используемых при выполнении отчета.

3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	систему производственно-экономических отношений объекта практики
Уметь	определять цели и задачи деятельности
Владеть	навыками применения нормативных актов и внутренней документации объекта практики
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	объемные и качественные показатели объекта практики
Уметь	анализировать объемные и качественные показатели деятельности объекта практики
Владеть	методами синтеза данных
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	методику формирования производственно-экономических показателей деятельности объекта практики
Уметь	анализировать фактические отклонения от плановых значений результатов деятельности объекта исследования
Владеть	навыками обоснования практической и теоретической ценности полученных результатов исследования
ПК-1: знанием 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	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	аналитические формы представления данных, используемые в системе управления объекта практики
Уметь	осуществлять поиск информации, касающейся использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации
Владеть	навыками критического осмысления результатов проведенного анализа
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	основные положения кадровой политики и стратегии объекта практики
Уметь	применять методики анализа кадровой политики и стратегического управления к исследованию данных объекта практики
Владеть	способностью корректной интерпретации результатов анализа
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	порядок проведения анализа трудового потенциала и интеллектуального капитала
Уметь	формулировать адекватные выводы на основе доступной информации и примененных методик анализа трудового потенциала
Владеть	навыками представления в устной и письменной форме результатов анализа, полученных выводов и рекомендаций для объекта практики
ПК-2: знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	основы маркетинга персонала
Уметь	сопоставлять и координировать все аспекты деятельности по управлению персоналом
Владеть	методами диагностики кадровой политики
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	технологию кадрового планирования и контроллинга
Уметь	делать запросы на получение внешней информации по привлечению персонала
Владеть	способностью анализа стратегии и кадровой политики
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	все составляющие системы управления персоналом
Уметь	оценивать долговременное обеспечение организации человеческими ресурсами
Владеть	навыками разработки управленческих решений в сфере реализации стратегии привлечения и удержания персонала
ПК-9: знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха	

персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	особенности нормативно-правовой базы по безопасности и охране труда
Уметь	выявлять нарушения в работе по обеспечению безопасности труда
Владеть	основами правовой базы по безопасности и охране труда
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	основы политики организации по безопасности труда
Уметь	применять на практике нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда организации
Владеть	методами диагностики нарушений в работе по обеспечению безопасности труда
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
Уметь	разрабатывать режимы труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
Владеть	навыками разработки мероприятий, направленных на безопасность, снижение травматизма и аварийности, профессиональных заболеваний
ПК-14: владением 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	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	методику расчета экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)
Уметь	рассчитывать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда)
Владеть	навыками разработки мероприятий по улучшению показателей по труду
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	технологию оценки эффективности показателей по труду
Уметь	проводить анализ экономических показателей деятельности и показателей по труду
Владеть	навыками разработки мероприятий по улучшению показателей по труду и экономического обоснования предложенных мероприятий
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	особенности влияния показателей по труду на показатели экономической деятельности и наоборот
Уметь	интерпретировать результаты анализа экономических показатели деятельности и показателей по труду
Владеть	способами прогнозирования и оценки возможных последствий предложенных мероприятий на экономические показатели деятельности, в том числе на показатели по труду

В результате прохождения практики обучающийся должен:

Знать	
1	основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации
2	основы стратегического управления персоналом
3	основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника
4	основы управления интеллектуальной собственностью
5	основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала
6	нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда
7	основы политики организации по безопасности труда;
8	основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
Уметь	
1	применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации
2	применять на практике основы стратегического управления персоналом
3	применять на практике основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника
4	использовать основы управления интеллектуальной собственностью на практике
5	проводить контроль деятельности персонала

6	разрабатывать мероприятия по привлечению персонала
Владеть	
1	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
2	навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также технологиями управления безопасностью труда персонала
3	навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)
4	навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

4.1 РАБОЧИЙ ГРАФИК (ПЛАН) ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ

№	Период	Выполняемое мероприятие	Место выполнения мероприятия
1	За месяц до начала практики	Получение индивидуального задания, выполняемого в период прохождения практики	ЗабИЖТ – филиал ФГБОУ ВО ИрГУПС, кафедра «Управление процессами перевозок»
2	За месяц до начала практики	Прохождение инструктажа по охране труда и технике безопасности	ЗабИЖТ – филиал ФГБОУ ВО ИрГУПС, кафедра «Управление процессами перевозок»
3	Первый день практики	Ознакомление с приказом о назначении руководителя практики от профильной организации	Профильная организация
4	Первый день практики	Согласование с руководителем практики рабочего графика (плана) прохождения практики, индивидуального задания, выполняемого в период прохождения практики, содержание практики и планируемые результаты практики	Профильная организация
5	Первый день практики	Оформление на работу	Профильная организация
6	Первый день практики	Прохождение инструктажа по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности на рабочем месте и правилами трудового внутреннего распорядка	Профильная организация
7	С первого до последнего дня практики	Выполнение индивидуального задания	Профильная организация
8	За три дня до окончания практики	Написание отчета по практике, выполнение индивидуального задания	Профильная организация
9	Последний день практики	Получение отзыва руководителя практики от профильной организации	Профильная организация
10	Последний день практики	Отправление отчетных документов по практике через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося), оценивание руководителем практики от ИрГУПС выполнения индивидуального задания и прохождения практики	ЗабИЖТ – филиал ФГБОУ ВО ИрГУПС, кафедра «Управление процессами перевозок»

4.2 ТИПОВОЕ ЗАДАНИЕ, ВЫПОЛНЯЕМОЕ ОБУЧАЮЩИМСЯ В ПЕРИОД ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Код компе-тенции	Содержание компетенции	Выполняемая работа	Объем в час.	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»	Форма отчетности
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Описание организации – объекта практики. Анализ	26	Л.1.2, Л.3.1, Э.1, Э.5, Э.6	Отчет по практике

		объемных и качественных показателей			
ПК-1	знанием 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	Описание системы управления персоналом. Характеристика элементов системы управления персоналом. Анализ стратегии и кадровой политики.	28	Л.1.2, Л.1.3, Л.2.4, Л.2.8, Л.3.1, Э.1-Э.5	Отчет по практике
ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике				
ПК-1	знанием 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	Анализ трудового потенциала и интеллектуального капитала организации. Анализ численности и состава персонала по различным критериям	36	Л.2.3, Л.2.4, Л.3.1, Э.1, Э.2, Э.5, Э.6	Отчет по практике
ПК-14	владением 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	Анализ показателей по труду. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов	36	Л.1.3, Л.2.1, Л.3.1, Э.1, Э.5, Э.6	Отчет по практике
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	Изучение политики организации охраны и безопасности труда	36	Л.1.2, Л.1.3, Л.2.3, Л.2.8, Л.3.1, Э.1-Э.5, 6.3.1.1, 6.3.1.2, 6.3.3.1, 6.3.3.2, 6.4.1	Отчет по практике
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Выполнение индивидуального задания по теме	54	Л.1.2, Л.1.3, Л.2.3, Л.2.8, Л.3.1, Э.1-	Отчет по практике

ПК-1	знанием 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	выпускной квалификационной работе		Э.5, 6.3.1.1, 6.3.1.2, 6.3.3.1, 6.3.3.2, 6.4.1	
ПК-14	владением 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				
Итого			**216**		

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 практике оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе практике и размещён в электронной информационно-образовательной среде Института, 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
Л.1.1	Куклев В.А.	Основы безопасности труда [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособиеhttp://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=363483 (дата обращения: 18.05.2023)	Ульяновск: УлГТУ, 2013	100% online
Л.1.2	под общ. ред. Г.И. Михайлиной	Управление персоналом: учебное пособие [Электронный ресурс]: http://e.lanbook.com/book/56326 (дата обращения: 18.05.2023)	Москва: Дашков и К, 2014	100% online
Л.1.3	Самраилова Е.К.	Анализ эффективности использования персонала в организации: учебное пособие-практикум [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428382 (дата обращения: 18.05.2023)	М.: Берлин: Директ-Медиа, 2015	100% online
Л.1.4	Шапиро С.А.	Управление персоналом: курс лекций, практикум: учебно-методическое пособие [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272164 (дата обращения: 18.05.2023)	М.: Берлин: Директ-Медиа, 2015	100% online

6.1.2 Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л.2.1	Бычин В.Б., Шубенкова Е.В.	Регламентация и нормирование труда	Москва: ИНФРА-М, 2014	50
Л.2.2	Васильев А.Д.	Охрана и безопасность труда: практическое пособие [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=140314 (дата обращения: 18.05.2023)	М.: Лаборатория книги, 2012	100% online
Л.2.3	Дейнека А.В.	Управление персоналом организации: учебник [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308 (дата обращения: 18.05.2023)	М.: «Дашков и К», 2020	100% online
Л.2.4	Дейнека А.В., Беспалько В.А.	Управление человеческими ресурсами: учебник [Электронный ресурс]: https://e.lanbook.com/book/93387 (дата обращения: 18.05.2023)	Москва: Дашков и К, 2017	100% online
Л.2.5	Капранова М.В.	Основы психологической диагностики и оценки персонала: учебное пособие [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572173 (дата обращения: 18.05.2023)	Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019	100% online
Л.2.6	Куклев В.А., Ходжамуратова Э.Б.	Эргономические основы безопасности и комфорта персонала: учебно0практическое пособие [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=363482 (дата обращения: 18.05.2023)	Ульяновск: УлГТУ, 2014	100% online
Л.2.7	Одегов Ю.Г., Лабаджян М.Г.	Кадровая политика и кадровое планирование	Москва: Юрайт, 2014	41
Л.2.8	Прытков Р.М.	Управление человеческими ресурсами: учебное пособие [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=439237 (дата обращения: 18.05.2023)	Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2015 г.	100% online
6.1.3 Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л.3.1	Михайлова Н.С., Любина В.А.	Программа производственной-преддипломной практики [Электронный ресурс]:	Чита: ЗабИЖТ, 2017/	100% online

		http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=23306.pdf (дата обращения: 18.05.2023)	Личный кабинет обучающегося	

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	
Э.1	АСУ Библиотека ЗабИЖТ http://zabizht.ru
Э.2	Все о кадрах http://info-personal.ru
Э.3	Сайт для HR-менеджеров http://www.hrm.ru
Э.4	HR-портал (сообщество профессионалов) http://www.hr-portal.ru
Э.5	ЭБС "Издательство "Лань" https://e.lanbook.com/
Э.6	ЭБС "Университетская библиотека Online" http://biblioclub.ru/
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при проведении практики, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения	
6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, лицензия № 49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. №139/53-ОАЭ-11
6.3.1.2	Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. № 64/17-ОА-09; Microsoft Office 2007 Standard, № 44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. № 29/32А-08
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения	
6.3.2.1	Не предусмотрено
6.3.3 Перечень информационных справочных систем	
6.3.3.1	Информационно-справочная система «Гарант»
6.4. Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Трудовой кодекс Российской Федерации [действующая редакция от 28.06.2021] // URL: http://www.garant.ru

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ПРАКТИКЕ	
1	Учебный и лабораторный корпуса ЗабИЖТ ИрГУПС находятся по адресу: 672040, Забайкальский край, город Чита, улица Магистральная, дом 11
2	Учебная аудитория 3.17 для проведения лабораторных работ, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (12 компьютеров с подключением к сети интернет)
3	Учебная аудитория 315 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной), интерактивная система), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
4	Учебная аудитория 1.20 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор (переносной), экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
5	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены специализированной мебелью и компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: - читальный зал; - 3.24, 4.15
6	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРОХОЖДЕНИЮ ПРАКТИКИ

Производственная-преддипломная практика проводится в службах управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организациях, службах управления персоналом государственных и муниципальных органов управления, службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровых агентствах, организаций, специализирующихся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите, и иных профильных учреждениях и организациях с которыми заключены договоры о прохождении обучающимися практики.

Место прохождения практики определяется с учетом пожелания обучающихся и может быть выбрано обучаемым самостоятельно. Работающие обучающиеся направляются на практику по месту их работы.

База прохождения преддипломной практики и утверждение руководителя по преддипломной практике осуществляется приказом по институту на основании представляемого обучающимся письменного подтверждения организации о намерении принять на обучающегося-практиканта (гарантийное письмо или согласие), в котором, в том числе, указываются: сроки проведения практики и намерение организации предоставить обучающемуся материалы для выполнения программы производственной-преддипломной практики.

Обучающиеся, заключившие с предприятиями железнодорожного транспорта индивидуальный договор о целевой подготовке, производственную практику проходят на предприятиях в соответствии с договором. Если указанные предприятия (организации) не отвечают требованиям, предъявляемым к базовым предприятиям, практика может быть организована в установленном порядке на других предприятиях, обеспечивающих выполнение программы практики. Кроме того, в качестве баз практики могут использоваться предприятия любой формы собственности других отраслей народного хозяйства при наличии с ними прямых договоров на подготовку специалистов, отражающих возможность принять на практику 1-2 человека.

На период прохождения практики для обучающихся устанавливается режим работы, обязательный для тех структурных подразделений организации, в которых обучающиеся проходят практику. Каждый обучающийся обязан максимально использовать отведенное для практики время, обеспечить качественное выполнение всех заданий, предусмотренных программой практики.

Обязанности обучающихся:

1. Прибыть на базу практики в установленный срок и выполнить задания в соответствии с программой и установленным графиком.
2. Соблюдать правила внутреннего распорядка работы организации по месту прохождения практики.
3. Следовать правилам техники безопасности, охраны труда и другим условия работы данной организации.
4. Оформить и предоставить руководителям практики письменный отчет о выполнении всех заданий в период прохождения преддипломной практики, внести в отчет исправления по замечаниям руководителей.
5. Защитить отчет.
6. Обучающиеся, не выполнившие задания по программе производственной-преддипломной практики, или получившие отрицательный отзыв от руководителя со стороны организации, или неудовлетворительную оценку при защите отчета, не допускаются к защите выпускной квалификационной работы, как не выполнившие учебный план

Приложение 1 к рабочей программе Б2.В.05(ПД) ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ-ПРЕДДИПЛОМНАЯ ПРАКТИКА

(заочная форма обучения)

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

Б2.В.04(Пд) ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ-ПРЕДДИПЛОМНАЯ ПРАКТИКА

СОДЕРЖАНИЕ

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
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
4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

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

Практика Б2.В.04(Пд) «Производственная-преддипломная практика» формирует следующие компетенции:

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

ПК-1 - знанием 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 - знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике;

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

ПК-14 - владением 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

Код компе-тенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Курс изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Б1.Б.25 Экономическая теория	1	1
		Б1.Б.25 Экономическая теория	2	2
		Б1.Б.07 Статистика	2	2
		Б1.В.01 Основы финансового менеджмента	2	2
		Б1.Б.14 Менеджмент	2	2
		ФТД.В.02 Социальная политика государства	2	2
		Б1.Б.14 Менеджмент	3	2
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	3	2
		Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации	3	2
		Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы	3	2
		Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала	4	3

		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	4	3
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	5	4
		Б1.В.ДВ.11.01 Основы риск-менеджмента в управлении персоналом	5	4
		Б1.В.ДВ.11.02 Управление кадровыми рисками	5	4
		Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ	5	4
		Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций	5	4
		Б2.В.04(Пд) Производственная – преддипломная	5	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	5
ПК-1	знанием 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	Б1.В.ДВ.04.02 «Конфликт-менеджмент»	1	1
		Б1.В.ДВ.04.01 «Конфликтология»	1	1
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	3	2
		Б1.Б.15 Основы управления персоналом	3	2
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	3	2
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	3	2
		Б1.В.06 Стратегический менеджмент	4	3
		Б1.В.07 Маркетинг персонала	4	3
		Б1.В.21 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	4	3
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	5	4
		Б3.Б.01Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	4
ПК-2	знанием основ	Б1.Б.11 Маркетинг	3	1

	кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	3	1
		Б1.В.07 Маркетинг персонала	4	2
		Б1.В.09 Рынок труда	4	2
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	5	3
		Б3.Б.01Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	3
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	Б1.В.ДВ.02.01 Психофизиология профессиональной деятельности	1	1
		Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент	1	1
		Б1.В.14 Регламентация и нормирование труда	2	2
		Б1.Б.18 Безопасность жизнедеятельности	3	3
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	3
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	3
		Б1.Б.23 Основы безопасности труда	4	4
		Б1.В.09 Рынок труда	4	4
		Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала	4	4
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	5	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	5
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по	Б1.В.01 Основы финансового менеджмента	2	1
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	3	2
		Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации	3	2
		Б1.В.ДВ.03.02 Экономика	3	2

	труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	фирмы		
		Б1.В.09 Рынок труда	4	3
		Б1.В.19 Оплата труда персонала	4	3
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	4	3
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	5	4
		Б1.В.11 Анализ трудовых показателей	5	4
		Б1.В.20 Экономика управления персоналом	5	4
		Б1.В.ДВ.11.01 Основы риск-менеджмента в управлении персоналом	5	4
		Б1.В.ДВ.11.02 Управление кадровыми рисками	5	4
		Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ	5	4
		Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций	5	4
		Б2.В.04(Пд) Производственная преддипломная	5	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	4

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

Код компе-тенции	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	Введение 2.1 Производственно-экономическая характеристика деятельности 2.6 Индивидуальное задание по теме выпускной	Минимальный уровень	Знать: систему производственно-экономических отношений объекта практики
				Уметь: определять цели и задачи деятельности
				Владеть: навыками применения нормативных актов и внутренней документации объекта

		квалификационной работы Заключение		практики
			Базовый уровень	Знать: объемные и качественные показатели объекта практики
				Уметь: анализировать объемные и качественные показатели деятельности объекта практики
				Владеть: методами синтеза данных
			Высокий уровень	Знать: методику формирования производственно-экономических показателей деятельности объекта практики.
				Уметь: анализировать фактические отклонения от плановых значений результатов деятельности объекта исследования
				Владеть: навыками обоснования практической и теоретической ценности полученных результатов исследования
ПК-1	знанием 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	2.2 Анализ системы управления персоналом в организации 2.3 Анализ трудового потенциала и интеллектуального капитала организации 2.6 Индивидуальное задание по теме выпускной квалификационной работы	Минимальный уровень	Знать: аналитические формы представления данных, используемые в системе управления объекта практики
				Уметь: осуществлять поиск информации, касаемой использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации
				Владеть: навыками критического осмысления результатов проведенного анализа
			Базовый уровень	Знать: основные положения кадровой политики и стратегии объекта практики
				Уметь: применять методики анализа кадровой политики и

	основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике			стратегического управления к исследованию данных объекта практики
				Владеть: способностью корректной интерпретации результатов анализа
			Высокий уровень	Знать: порядок проведения анализа трудового потенциала и интеллектуального капитала
				Уметь: формулировать адекватные выводы на основе доступной информации и примененных методик анализа трудового потенциала
				Владеть: навыками представления в устной и письменной форме результатов анализа, полученных выводов и рекомендаций для объекта практики
ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	2.2 Анализ системы управления персоналом в организации	Минимальный уровень	Знать: основы маркетинга персонала
				Уметь: сопоставлять и координировать все аспекты деятельности по управлению персоналом
				Владеть: методами диагностики кадровой политики
			Базовый уровень	Знать: технологию кадрового планирования и контроллинга
				Уметь: делать запросы на получение внешней информации по привлечению персонала
				Владеть: способностью анализа стратегии и кадровой политики
			Высокий уровень	Знать: все составляющие системы управления персоналом
				Уметь: оценивать долговременное обеспечение

				организации человеческими ресурсами
				Владеть: навыками разработки управленческих решений в сфере реализации стратегии привлечения и удержания персонала
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	1.2 Инструктаж по пожарной безопасности и охране труда 2.5 Политика организации по охране и безопасности труда	Минимальный уровень	Знать: особенности нормативно-правовой базы по безопасности и охране труда
				Уметь: выявлять нарушения в работе по обеспечению безопасности труда
				Владеть: основами правовой базы по безопасности и охране труда
			Базовый уровень	Знать: основы политики организации по безопасности труда
				Уметь: применять на практике нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда организации
				Владеть: методами диагностики нарушений в работе по обеспечению безопасности труда
			Высокий уровень	Знать: основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
				Уметь: разрабатывать режимы труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
				Владеть: навыками разработки мероприятий,

				направленных на безопасность, снижение травматизма и аварийности, профессиональных заболеваний.
ПК-14	владением 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	2.4 Анализ показателей по труду и эффективность использования трудовых ресурсов 2.6 Индивидуальное задание по теме выпускной квалификационной работы Защита отчета по практике	Минимальный Уровень	Знать: методику расчета экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)
				Уметь: рассчитывать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда)
				Владеть: навыками разработки мероприятий по улучшению показателей по труду
			Базовый уровень	Знать: технологию оценки эффективности показателей по труду
				Уметь: проводить анализ экономических показателей деятельности и показателей по труду
				Владеть: навыками разработки мероприятий по улучшению показателей по труду и экономического обоснования предложенных мероприятий
			Высокий Уровень	Знать: особенности влияния показателей по труду на показатели экономической деятельности и наоборот
				Уметь: интерпретировать результаты анализа экономических

				показатели деятельности и показателей по труду
				Владеть: способами прогнозирования и оценки возможных последствий предложенных мероприятий на экономические показатели деятельности, в том числе на показатели по труду

Программа контрольно-оценочных мероприятий производственной-преддипломной практики

№	Курс	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)		Наименование оценочного средства (форма проведения)
5 курс					
1	2	3	4	5	6
Раздел 1. Подготовительный этап					
1	5	Текущий контроль	Тема: «Инструктаж по пожарной безопасности и охране труда»	ПК-9	Вопросы проверочного контроля (устно)
Раздел 2. Основной этап					
3	5	Текущий контроль	Тема: «Производственно-экономическая характеристика деятельности организации»	ОК-3	Раздел 1 отчета по практике (письменно)
4	5	Текущий контроль	Тема: «Анализ системы управления персоналом в организации»	ПК-1, ПК-2	Раздел 2 отчета по практике (письменно)
5	5	Текущий контроль	Тема: «Анализ трудового потенциала и интеллектуального капитала организации»	ПК-1	Раздел 3 отчета по практике (письменно)
6	5	Текущий контроль	Тема: «Анализ показателей по труду и эффективность использования трудовых ресурсов»	ПК-14	Раздел 4 отчета по практике (письменно)
7	5	Текущий контроль	Тема: «Политика организации по охране и безопасности труда»	ПК-9	Раздел 5 отчета по практике (письменно)
8	5	Текущий контроль	Выполнение заданий руководителя практики по теме выпускной квалификационной работы	ОК-3, ПК-1, ПК-14	Раздел 6 отчета по практике (письменно)
Раздел 3. Подготовка отчета по практике					
10	5	Текущий контроль	Описание организации – объекта практики. Анализ объемных и качественных показателей	ОК-3	Введение Раздел 1 отчета по практике (письменно) Заключение
11	5	Текущий контроль	Описание системы управления персоналом.	ПК-1, ПК-2	Раздел 2 отчета по практике

			Характеристика элементов системы управления персоналом. Анализ стратегии и кадровой политики.		(письменно)
12	5	Текущий контроль	Анализ трудового потенциала и интеллектуального капитала организации. Анализ численности и состава персонала по различным критериям	ПК-1	Раздел 3 отчета по практике (письменно)
13	5	Текущий контроль	Анализ показателей по труду. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов	ПК-14	Раздел 4 отчета по практике (письменно)
14	5	Текущий контроль	Изучение политики организации охраны и безопасности труда	ПК-9	Раздел 5 отчета по практике (письменно)
15	5	Текущий контроль	Выполнение индивидуального задания по теме выпускной квалификационной работе	ОК-3, ПК-1, ПК-14	Раздел 6 отчета по практике (письменно)
16	5	Промежуточная аттестация – дифференцированный зачет	Введение 1. Производственно-экономическая характеристика деятельности организации 2. Анализ системы управления персоналом в организации 3. Анализ трудового потенциала и интеллектуального капитала организации 4. Анализ показателей по труду и эффективность использования трудовых ресурсов 5. Политика организации по охране и безопасности труда 6. Индивидуальное задание по теме выпускной квалификационной работе	ОК-3, ПК-1, ПК-2, Пк-9, ПК-14	Отчет по практике (письменно) Собеседование (устно)

			Заключение		

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

Контроль качества прохождения производственной-преддипломной 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.

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

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Проект отчета по практике	Средство для проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий по разделу дисциплины. Рекомендуется для оценки знаний, умений обучающихся	Примерная структура отчета по практике
2	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	Примерная структура отчета по практике
3	Задания репродуктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умения правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенной темы (раздела) дисциплины. Рекомендуется для оценки знаний и умений обучающихся.	Вопросы для обсуждения по разделам
Промежуточная аттестация			
8	Зачет (дифференцированный)	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по практике. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся.	Комплект теоретических вопросов и практических заданий к зачету по разделам

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате практики при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (в конце восьмого семестра), 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.

Критерии и шкала оценивания отчета по практике

Рецензирование проекта отчета (письменно):

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
«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
«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
«неудовлетворительно»	При выполнении отчета обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

Защита отчета по практике устная:

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 неспособен пояснить полученные результаты. При ответах на дополнительные вопросы на защите было допущено множество неточностей

Критерии и шкала оценивания результатов выполнения заданий репродуктивного уровня

Пять вопросов или заданий, за каждый правильный ответ один балл. Перевод в четырехбалльную систему происходит следующим образом:

Число набранных баллов	Оценка
5 баллов	«отлично»
4 балла	«хорошо»
3 балла	«удовлетворительно»
меньше трех баллов	«неудовлетворительно»

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 репродуктивного уровня

Вопросы и заданий репродуктивного уровня:

Вопросы и задания сформулированы в соответствии с **разделами отчета по практике**:

Раздел 1. Производственно-экономическая характеристика деятельности организации

1.1. Характеристика деятельности организации (ОК-3)

1.1.1 Определить отраслевую принадлежность объекта практики.

1.1.2 Определить место объекта практики иерархии организационного (отраслевого, территориального) управления деятельностью

1.1.3 Перечислить отчетные документы в системе управления персоналом

1.1.4 Перечислить учредительные документы организации (предприятия)

1.2. Анализ основных объемных и качественных показателей (ОК-3)

1.2.1. Определить уставные цели и задачи объекта практики

1.2.2 Определить особенности экономического и производственного содержания объемных и качественных показателей объекта практики

1.2.3 Оценить тенденции изменения объемных и качественных показателей объекта практики

Раздел 2. Анализ системы управления персоналом в организации

2.1 Структура подразделения по управлению персоналом (ПК-1)

2.1.1. Рассмотреть цели и задачи отдела управления персоналом

2.1.2. Раскрыть сущность элементов системы управления персоналом: подсистема планирования, прогнозирования и маркетинга персонала, подсистема обеспечения персоналом, оформления и учета кадров, подсистема условий труда, подсистема использования персонала, подсистема развития персонала, подсистема мотивации персонала, подсистема развития социальной инфраструктуры

2.2 Анализ стратегии и кадровой политики организации (ПК-1)

2.2.1 Описать виды стратегий в управлении персоналом

2.2.2 Обосновать критерии классификации типов кадровой политики

2.3 Оценка укомплектованности кадров (ПК-2)

2.3.1 Обосновать методику расчета укомплектованности кадров

2.3.2 Описать методы кадрового планирования и контроллинга

2.3.3 Обосновать необходимость разработки стратегии привлечения персонала

Раздел 3. Анализ трудового потенциала и интеллектуального капитала организации

3.1 Анализ численности и состава персонала (ПК-1)

3.1.1 Дать характеристику количественным показателям персонала

3.1.2 Дать характеристику качественным показателям персонала

3.1.3. Объяснить признаки структурирования персонала

3.1.4. Опишите методы защиты интеллектуальной собственности.

3.2 Анализ текучести кадров (ПК-1)

3.2.1. Опишите методику оценки текучести кадров

3.2.2. Обоснуйте нормативные значения коэффициента текучести кадров в зависимости от отраслевой принадлежности объекта исследования

Раздел 4. Анализ показателей по труду и эффективность использования трудовых ресурсов

4.1 Анализ показателей по труду (производительность труда, средняя заработная плата, фонд заработной платы) (ПК-14)

4.1.1. Назовите показатели по труду

4.1.2 . Дайте характеристику методам оценки показателей по труду

4.2 Оценка эффективности использования трудовых ресурсов (соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы) (ПК-14).

4.2.1. Объясните методику соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы

4.2.2. В чем заключается смысл определения соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы

4.2.3. Назовите факторы, влияющие на эффективность использования трудовых ресурсов

Раздел 5. Политика организации по охране и безопасности труда

5.1 Нормативно-правовая база безопасности и охраны труда (ПК-9)

5.1.1. Охарактеризуйте нормативно-правовые акты по безопасности и охране труда

5.1.2. Назовите стандарты безопасности труда

5.1.3. Объясните особенности применения правил и инструкций по охране труда

5.2 Оценка режима труда и отдыха работников (ПК-9)

5.2.1. Опишите методы оценки режима труда и отдыха работников

5.2.2. Объясните методику расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала

5.3 Методы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда (ПК-9)

5.3.1. Назовите методы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии

5.3.2. Назовите методы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований эргономики

5.3.3. Назовите методы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований эстетики труда

Раздел 6. Индивидуальное задание по теме выпускной квалификационной работе

6.1 Индивидуальное задание по теме выпускной квалификационной работы (ОК-3, ПК-1, ПК-14)

6.1.1. Охарактеризуйте изучаемый процесс, определите его место в системе управления персоналом

6.1.2. Назовите методы диагностики процесса по управлению персоналом

6.1.3. Дайте характеристику показателям, характеризующим изучаемый процесс

3.2 Перечень теоретических вопросов к дифференцированному зачету

А) Инструктаж по технике безопасности.

1. Особенности промышленных (технологических) процессов объекта практики
2. Аспекты безопасности реализации технологических процессов объекта практики
3. Содержание инструктажа по технике безопасности

Б) Инструктаж по использованию информации, подписание документов о неразглашении коммерческой тайны

1. Нормативное регулирование вопросов информационной безопасности
2. Содержание коммерческой тайны объекта практики
3. Интеллектуальная собственность. Защита интеллектуальной собственности в организации (на предприятии)

Раздел 1. Производственно-экономическая характеристика деятельности организации

1.1. Характеристика деятельности организации (ОК-3)

1.1.1. Общие сведения об организации: название, цель создания, краткая историческая справка

1.1.2. Отчетные документы в системе управления персоналом

1.1.3. Учредительные документы организации (предприятия)

1.2. Анализ основных объемных и качественных показателей (ОК-3)

1.2.1. Уставные цели и задачи объекта практики

1.2.2 Характеристика содержания объемных и качественных показателей деятельности

1.2.3 Факторы, влияющие на изменение объемных и качественных показателей деятельности

Раздел 2. Анализ системы управления персоналом в организации

2.1 Структура подразделения по управлению персоналом (ПК-1)

2.1.1. Цели и задачи отдела управления персоналом

2.1.2. Сущность элементов системы управления персоналом: подсистема планирования, прогнозирования и маркетинга персонала, подсистема обеспечения персоналом, оформления и учета кадров, подсистема условий труда, подсистема использования персонала, подсистема развития персонала, подсистема мотивации персонала, подсистема развития социальной инфраструктуры

2.1.3. Сущность концепции управления персоналом

2.2 Анализ стратегии и кадровой политики организации (ПК-1)

2.2.1. Виды стратегий в управлении персоналом

2.2.2. Сущность кадровой политики, основные ее элементы

2.2.2 Классификация типов кадровой политики

2.3 Оценка укомплектованности кадров (ПК-2)

2.3.1. Роль кадрового планирования и контроллинга в управлении персоналом

2.3.2. Методы кадрового планирования

2.3.3. Определение «укомплектованность кадров»

2.3.4. Методы реализации стратегии привлечения персонала

Раздел 3. Анализ трудового потенциала и интеллектуального капитала организации

3.1 Анализ численности и состава персонала (ПК-1)

3.1.1 Количественные показатели персонала

3.1.2 Качественные показатели персонала

3.1.3. Признаки структурирования персонала

3.1.4. Методы защиты интеллектуальной собственности.

3.2 Анализ текучести кадров (ПК-1)

3.2.1. Показатели движения кадров

3.2.2. Методика оценки текучести кадров

3.2.2. Нормативные значения коэффициента текучести кадров в зависимости от отраслевой принадлежности объекта исследования

Раздел 4. Анализ показателей по труду и эффективность использования трудовых ресурсов

4.1 Анализ показателей по труду (производительность труда, средняя заработная плата, фонд заработной платы) (ПК-14)

4.1.1. Состав показателей по труду

4.1.2. Характеристика методов оценки показателей по труду

4.2 Оценка эффективности использования трудовых ресурсов (соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы) (ПК-14).

4.2.1. Методика соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы

4.2.2. Методы повышения производительности труда

4.2.3. Факторы влияющие на эффективность использования трудовых ресурсов

Раздел 5. Политика организации по охране и безопасности труда

5.1 Нормативно-правовая база безопасности и охраны труда (ПК-9)

5.1.1. Нормативно-правовые акты по безопасности и охране труда

5.1.2. Стандарты безопасности труда

5.1.3. Особенности применения правил и инструкций по охране труда

5.2 Оценка режима труда и отдыха работников (ПК-9)

5.2.1. Методы оценки режима труда и отдыха работников

5.2.2. Методика расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала

5.3 Методы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда (ПК-9)

5.3.1. Методы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии

5.3.2. Методы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований эргономики

5.3.3. Методы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований эстетики труда

Раздел 6. Индивидуальное задание по теме выпускной квалификационной работе

6.1 Индивидуальное задание по теме выпускной квалификационной работы (ОК-3, ПК-1, ПК-14)

6.1.1. Актуальность выбранной темы выпускной квалификационной работы

6.1.2. Методы диагностики процесса по управлению персоналом

6.1.3. Характеристика показателей, характеризующих изучаемый процесс

3.3 Перечень типовых простых практических заданий к дифференцированному зачету

(для оценивания результатов обучения в виде умений)

1. Провести анализ количественных показателей персонала
2. Провести анализ качественных показателей персонала
3. Провести анализ текучести кадров
4. Провести анализ производительности персонала
5. Оценить эффективность использования трудовых ресурсов
6. Оценить укомплектованность кадров

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 дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

<table>
<tr><th>Наименование оценочного средства</th><th>Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия
и процедуры оценивания результатов обучения</th></tr>
<tr><td>Отчет по практике</td><td>Преподаватель не мене, чем за две недели до срока защиты отчета по практике должен сообщить каждому обучающемуся о сроке представления проекта отчета. Структура отчета по практике выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Отчет по практике должен быть выполнен в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), 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</td></tr>
<tr><td>Задания репродуктивного уровня</td><td>Выполнение заданий репродуктивного уровня, предусмотренные рабочей программой практики, проводятся во время самостоятельной подготовки к защите отчета по практике. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено.
Преподаватель на консультации, предшествующей защите отчета, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий</td></tr>
<tr><td>Дифференцированный зачет</td><td>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.

Шкала и критерии оценивания компетенций
в результате производственной-преддипломной практики
при проведении промежуточной аттестации
в форме дифференцированного зачета (зачета с оценкой) по результатам текущего контроля

<table><tr><th>Оценка</th><th>Критерий оценки</th></tr></table></td></tr>
</table>

	«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 неспособен пояснить полученные результаты. При ответах на дополнительные вопросы на защите было допущено множество неточностей
	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 задач (не более двух теоретических и двух практических). Перечень теоретических вопросов и перечень типовых практических заданий разного уровня сложности обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ (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 практики.

В разделе «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» приведены типовые контрольные задания, для оценки результатов освоения образовательной программы.

Описание процедуры проведения промежуточной аттестации по практике в форме зачета с оценкой и оценивания результатов обучения

Руководитель практики от профильной организации 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

– выставляет оценку за выполнение программы практики.

Руководитель практики от профильной организации 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 от профильной организации и аттестационный лист по практике;

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

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

– оценку, выставленную руководителем практики от профильной организации, за выполнение обучающимся программы практики;

– отзыв руководителя практики от профильной организации о прохождении обучающимся практики;

– отчет обучающегося по практике;

– отсутствие и(или) наличие поощрений и(или) замечаний.

В разделе «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» приведены типовые контрольные задания, для оценки результатов освоения образовательной программы. Задания, по которым проводятся контрольно-оценочные мероприятия, оформляются в соответствии с положением о формировании фонда оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017 (формы оформления оценочных средств приведены ниже), не выставляются в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ, а хранятся на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по практике.

Лист регистрации дополнений и изменений рабочей программы практики

№ п/п	Часть текста, подлежавшего изменению в документе			Общее количество страниц		Основание для внесения изменения, № документа	Дата
	№ раздела	№ пункта	№ подпункта	до внесения изменений	после внесения изменений		
1	6	6.1	6.1.1	13	13	Приказ ректора от 31.05.2019 № 378-1	31.05.2019
2	6	6.1	6.1.2	13	13	Приказ ректора от 31.05.2019 № 378-1	31.05.2019
3	6	6.3	6.3.1	13	13	Приказ ректора от 31.05.2019 № 378-1	31.05.2019
4	6	6.3	6.3.3	13	13	Приказ ректора от 31.05.2019 № 378-1	31.05.2019
5	6	6.1	6.1.1	13	13	Приказ ректора от 08.05.2020 № 267-1	08.05.2020
6	6	6.1	6.1.2	13	13	Приказ ректора от 08.05.2020 № 267-1	08.05.2020
7	6	6.3	6.3.3	13	13	Приказ ректора от 08.05.2020 № 267-1	08.05.2020
8	6	6.1	6.1.1	13	13	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
9	6	6.1	6.1.2	13	13	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
10	6	6.3	6.3.3	13	13	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
11	7			13	13	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
12	1	1.3		13	13	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
13	6	6.1	6.1.1	13	13	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
14	6	6.1	6.1.2	13	13	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
15	7			13	13	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
16	6			13	13	Приказ ректора от 02.06.2023 № 425-1	02.06.2023