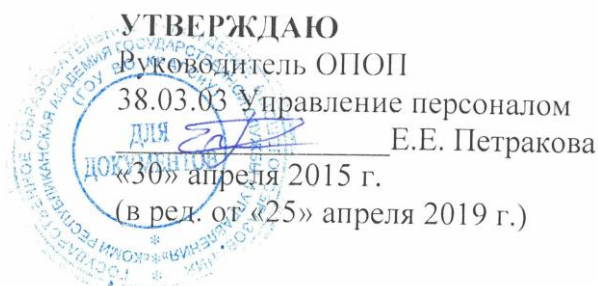


Государственное образовательное учреждение высшего образования  
**«КОМИ РЕСПУБЛИКАНСКАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И  
УПРАВЛЕНИЯ»  
(ГОУ ВО КРАГСнУ)**

**«КАНМУ СЛУЖБАӦ ДА ВЕСЬКӦДЛЫНЫ ВЕЛӦДАН КОМИ  
РЕСПУБЛИКАСА АКАДЕМИЯ»**

вылыс тшупӧда велӧдан канму учреждение  
(КСдаВВКРА ВТШВ КУ)



**ПРОГРАММА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ:  
ПРЕДДИПЛОМНАЯ ПРАКТИКА**

Направление подготовки – *38.03.03 Управление персоналом*

Направленность (профиль) – *Управление персоналом организации*

Уровень высшего образования – *бакалавриат*

Форма обучения – *заочная*

Год начала обучения – *2015*

Сыктывкар  
2019

## ВВЕДЕНИЕ

Программа практики является структурным компонентом основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Программа практики составлена в соответствии с:

- Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03. Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Минобрнауки России от 14.12.2015 № 1461;
- Приказом Минобрнауки России «Об утверждении положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования» от 27.11.2015 № 1383;
- Приказом Минобрнауки России «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» от 05.04.2017 № 301;
- локальными актами ГОУ ВО КРАГСиУ.

### 1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

**1.1. Вид практики:** производственная.

**1.2. Тип практики:** преддипломная.

**1.3. Способы и формы проведения**

**Способы проведения:** стационарная и выездная.

**Формы проведения:** дискретно: путем выделения в календарном учебном графике непрерывного периода учебного времени для проведения практики.

В индивидуальном порядке для обучающихся на основании личного заявления может быть установлена форма проведения практики дискретно: путем чередования в календарном учебном графике периодов учебного времени для проведения практики с периодами учебного времени для проведения теоретических занятий. В данном случае формируется индивидуальный график прохождения практики.

Сроки прохождения практики устанавливаются в период после окончания последней учебно-экзаменационной сессии до начала следующей практики.

**1.4. Место практики в структуре образовательной программы.**

Производственная практика относится к вариативной части основной профессиональной образовательной программы и реализуется в Блоке 2 «Практики».

**1.5. Объем практики:** общий объем практики составляет 9 зачетных единиц (324 академических часов) – 6 недель<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> В соответствии с приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

п. 17 Организация самостоятельно устанавливает величину зачетной единицы в пределах от 25 до 30 астрономических часов, если иное не установлено федеральным государственным образовательным стандартом. Установленная организацией величина зачетной единицы является единой в рамках учебного плана.

п. 18 При реализации образовательных программ организация при необходимости использует понятие академического часа (при продолжительности академического часа 40 или 45 минут).

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ

Прохождение практики направлено на формирование следующих *профессиональных компетенций*, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы:

Код	Содержание компетенции	Планируемые результаты
<b>Профессиональные компетенции</b>		
<i>Вид деятельности: организационно-управленческая и экономическая</i>		
ПК-5	знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	<p><b>Знать:</b> основы научной организации и нормирования труда; процессы групповой динамики и принципы формирования команды; основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов с точки зрения экономики труда.</p> <p><b>Уметь:</b> организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности.</p>
ПК-10	знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, процедуры приема,	<p><b>Знать:</b> Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала.</p> <p><b>Уметь:</b> применять знания Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных</p>

На основании данного Порядка принят локальный нормативный акт ГОУ ВО КРАГСиУ (решение Ученого совета от 31.08.2017 № 16)

«Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам магистратуры», определяющий:

п. 15 Величина зачетной единицы устанавливается ГОУ ВО КРАГСиУ самостоятельно в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и **составляет 27 астрономических часов или 36 академических часов при продолжительности академического часа 45 минут.**

Установленная величина зачетной единицы является единой в рамках учебного плана.

Объем практики в зачетных единицах устанавливается в рамках учебного плана, при этом в соответствии с регламентом формирования учебных планов в ГОУ ВО КРАГСиУ принято:

1 неделя = 1,5 ЗЕ = 54 академических часа = 40,5 астрономических часов

	увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владение навыками оформления сопровождающей документации	правовых актов, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала. <b>Владеть:</b> навыками оформления документации, сопровождающей процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации
ПК-11	владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)	<b>Знать:</b> систему локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.). <b>Уметь:</b> использовать на практике знание системы локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правил внутреннего трудового распорядка, положения об отпусках, положения о командировках и пр.). <b>Владеть:</b> навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда
ПК-12	знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	<b>Знать:</b> виды кадровой документации и общие требования к её оформлению; основы разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом; основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию; структуру, назначение и порядок разработки локальных нормативных актов организации; порядок работы с унифицированными формами первичной учетной документации по учету труда; правила ведения, хранения, заполнения трудовых книжек работников; основы кадровой статистики; документооборот службы по управлению персоналом; требования к составу, оформлению и содержанию документов по личному составу в службе по управлению персоналом; требования к обеспечению защиты персональных данных работников; правила ведения и хранения кадровых документов в делопроизводстве и в архиве. <b>Уметь:</b> документировать трудовые отношения: приём на работу, направление в командировку, предоставление отпуска, увольнение, поощрение, дисциплинарное взыскание, изменение условий трудового договора и иные кадровые процедуры; применять понятийно-категориальный аппарат в профессиональной деятельности; организовать

		<p>работу с кадровой документацией в учреждениях; составлять номенклатуру дел организации; готовить и передавать кадровые документы в архив организации.</p> <p><b>Владеть:</b> знаниями основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</p>
ПК-14	<p>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 умение применять их на практике</p>	<p><b>Знать:</b> основные показатели деятельности организации и показатели по труду; основные направления и пути улучшения деятельности организации по управлению персоналом.</p> <p><b>Уметь:</b> применять на практике навыки разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду.</p> <p><b>Владеть:</b> 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</p>
<p><u>Вид деятельности: информационно-аналитическая деятельность</u></p>		
ПК-15	<p>владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p><b>Знать:</b> современные методы сбора социально-экономической информации; методы анализа факторов внешней и внутренней среды</p> <p><b>Уметь:</b> рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации</p>
ПК-23	<p>знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на</p>	<p><b>Знать:</b> основы организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации.</p> <p><b>Уметь:</b> использовать на практике знания по проведению исследований удовлетворенности персонала работой в зависимости от цели организации.</p>

	практике	<b>Владеть:</b> знанием основ организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации
ПК-25	способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	<b>Знать:</b> методы анализа рыночных и специфических рисков. <b>Уметь:</b> анализировать рыночные и специфические риски в области управления персоналом; использовать результаты анализа рисков для принятия управленческих решений, наиболее соответствующих цели организации. <b>Владеть:</b> способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом
<i>Вид деятельности: социально-психологическая</i>		
ПК-31	способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	<b>Знать:</b> основы формирования морально-психологического климата в коллективе. <b>Уметь:</b> применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива. <b>Владеть:</b> способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)
ПК-33	владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	<b>Знать:</b> методы самоуправления и самостоятельного обучения; сущность процессов профессиональной деформации и профессионального выгорания, методы предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. <b>Уметь:</b> обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. <b>Владеть:</b> навыками самоуправления и самостоятельного обучения для предупреждения и профилактики профессиональной деформации и выгорания, готовностью транслировать их своим коллегам
<i>Вид деятельности: проектная</i>		

ПК-35	знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способность вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	<b>Знать:</b> основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом. <b>Уметь:</b> применять на практике знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом. <b>Владеть:</b> способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом
ПК-36	знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	<b>Знать:</b> основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала. <b>Уметь:</b> использовать на практике знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом. <b>Владеть:</b> знаниями основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом

Планируемые результаты обучения при прохождении практики определены в соответствии с объектами, задачами и видами профессиональной деятельности, на которые направлено освоение основной профессиональной образовательной программы.

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

**Цели практики:** подготовка обучающихся к будущей профессиональной деятельности в сфере управления персоналом; сбор, систематизация и обобщение первичных материалов по вопросам, разрабатываемым обучающимся при выполнении выпускной квалификационной работы бакалавра (бакалаврской работы).

**Задачи практики:**

- знакомство и изучение объекта практики;
- закрепление опыта работы в коллективах при решении вопросов в сфере деятельности управления персоналом;
- дальнейшее развитие практических навыков работы в области управления персоналом, навыков самостоятельной работы в области аналитической и организационной деятельности в системе управления персоналом организации-базы практики;
- анализ деятельности организации (предприятия) и опыта работы по составлению, согласованию, утверждению, реализации и контролю планов, стратегий, программ и прогнозов развития социально-трудовых отношений;

– практическое освоение передовых методов организации управления и планирования, решения конкретных ситуаций и задач по развитию социально-трудовой сферы;

– приобретение практических навыков проведения научных исследований, применения конкретных прикладных программ, экономико-математических методов, обеспечивающих научно-практическую значимость выпускной квалификационной работе;

– сбор статистической и иной информации, данных специальных обследований по труду, персоналу, социально-трудовым отношениям, необходимых для подготовки практической части выпускной квалификационной работы, приобретение навыков по их обработке и анализу;

– получение и обобщение данных, подтверждающих выводы и основные положения выпускной квалификационной работы, апробация ее важнейших результатов и предложений.

#### Этапы прохождения практики:

№ п/п	Наименование этапов практики	Содержание и виды работ
1	Организационно-подготовительный	<ul style="list-style-type: none"><li>– Согласование базы практики с руководителем и заведующим кафедрой;</li><li>– Получение необходимых документов для прохождения практики (направление на практику, договор, дневник);</li><li>– Организационное собрание, ознакомление с целями, задачами, содержанием практики, инструктаж по формам, объёму и видам работ;</li><li>– Составление и согласование индивидуального задания для прохождения практики</li><li>– Инструктаж по технике безопасности, противопожарной безопасности, охране труда и правилам внутреннего распорядка</li></ul>
2	Исследовательский	<ul style="list-style-type: none"><li>– Изучение организационной структуры организации и функциональных связей между ее подразделениями;</li><li>– Анализ нормативной правовой базы, регламентирующей деятельность организации;</li><li>– выполнение индивидуального задания.</li></ul>
3	Производственный	<ul style="list-style-type: none"><li>– Участие в деятельности структурного подразделения организации в соответствии с планом и индивидуальным заданием на практику;</li><li>– Выполнение поручений руководителя практики от организации (как правило, в заданиях, связанных с функциональными обязанностями, обработкой информации, подготовкой документов и т.п.);</li><li>– Получение текущей аттестации;</li><li>– Выработка предложений и рекомендаций по итогам прохождения практики, связанных с совершенствованием деятельности организации-базы практики или ее структурных подразделений.</li></ul>



4	Заключительный	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Систематизация и обобщение собранного фактического материала в соответствии с задачами практики;</li> <li>– Анализ проблем, имевших место в период прохождения практики;</li> <li>– Оформление документов, подтверждающих прохождение практики, в том числе получение отзыва руководителя практики от организации.</li> </ul>
---	----------------	--

#### **Место проведения (база) практики:**

Местом (базой) прохождения учебной практики являются:

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

Преддипломная практика может проводиться в структурных подразделениях ГОУ ВО КРАГСИУ.

#### **Методические указания по выполнению заданий практики:**

На исследовательском этапе преддипломной практики обучающемуся необходимо:

1. Собрать информацию об организации, ее организационно-правовой форме, видах деятельности, рынке, где функционирует организация, о продукции и (или) услугах данной организации.

2. Представить миссию, цели, задачи, историю развития организации:

- полное и сокращенное наименование организации;
- дату ее регистрации;
- общие сведения об организации: адрес, сфера деятельности, структура вышестоящий орган управления;
- организационно-правовую форму (государственное, частное, муниципальное, акционерное, малое, совместное предприятие и т.д.);
- размер уставного капитала;
- историю создания (предпосылки и условия, способствовавшие созданию предприятия, факторы, оказавшие влияние на географическое и территориальное расположение организации) и развития (факторы, способствовавшие развитию организации на этапе ее становления и в настоящее время) организации;
- специфику организации, сферу, виды и масштабы деятельности;
- миссию, цели и основные задачи организации.

3. Изучить исходные данные и провести анализ численности персонала, его структуры, динамики, использования рабочего времени.

- Провести анализ: численности по категориям, удельного веса отдельных категорий, качественного состава работников по образованию, полу, возрасту, стажу работы.

– Изучить динамику численного состава кадров организации: процент текучести в целом и по отдельным категориям персонала; процент принятых на работу и процент выбывших за год; основные причины текучести; процесс высвобождения работников в связи с ухудшением деятельности организации.

– Изучить функции службы управления персоналом по трудоустройству высвобождаемых работников; взаимодействия со службами занятости и биржами труда через передаваемые и получаемые документы, и информацию. Составить оперограммы (таблицы, в которых по вертикали показан перечень управленческих операций, а по горизонтали – перечень исполнителей этих операций) указанных управленческих процедур.

4. Изучить и провести анализ документов, характеризующих систему управления персоналом.

– Изучить организационную структуру системы управления персоналом организации: состав подразделений и должностных лиц; их иерархическую структуру, подчиненность. Составить схему оргструктуры управления персоналом, оценить ее рациональность. Дать предложения по ее совершенствованию. Изучить функции отдела управления персоналом и других подразделений системы управления персоналом на основе «Положения об отделе»; их распределение между бюро, группами и работниками отдела; функциональные взаимосвязи отдела с другими подразделениями организации.

– Составить таблицы функционального разделения труда; провести их анализ с точки зрения дублирования функций, наличия или отсутствия необходимых функций, централизации функций; рассчитать трудоемкость основных функций отдела; дать оценку состава и трудоемкости функций.

– Изучить должностные инструкции работников отдела.

4. Провести анализ основных финансово-экономических показателей деятельности организации.

5. Отрастить нормативно-правовые акты, связанные с изучаемой проблемой и спецификой деятельности организации (нормативных актов, регулирующих деятельность организации: Законы Российской Федерации, Постановлений Правительства, Приказы Министерств и ведомств, инструкции и методические указания и др.).

6. Изучить нормативно-справочную и правовую информацию по теории и практике исследуемой проблемы, а также основные регулятивные положения, относящиеся к деятельности исследуемой организации.

7. Обобщить зарубежный опыт решения проблемы по теме исследования выпускной квалификационной работы (при наличии) и дать оценку возможности его использования для данного объекта исследования (базы производственной практики).

Кроме того, совместно с руководителем необходимо сформулировать индивидуальное задание, исходя из темы выпускной квалификационной работы.

Индивидуальное задание должно базироваться на следующих элементах:

1. Выбор объекта исследования в соответствии с темой выпускной квалификационной работы.

2. Актуализацию плана выпускной квалификационной работы.

3. Сбор и систематизация фактического материала по организации – базе практики в соответствии с темой выпускной квалификационной работы.

4. Проведение аналитической работы – обработка собранного материала.

5. Подбор и изучение методических, инструктивных и нормативных материалов, специальной литературы по теме выпускной квалификационной работы.

#### 4. ФОРМЫ ОТЧЕТНОСТИ ПО ПРАКТИКЕ

Формами отчётности по практике являются:

- оформленный дневник практики, включающий направление на практику и календарный план выполненной работы, включающий отзыв-характеристику руководителя от организации – базы практики, отзыв (заключение) руководителя от кафедры;
- собранный и структурированный материал, собранный в процессе прохождения практики и необходимый для выполнения выпускной квалификационной работы.

#### 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике включает в себя:

- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования;
- типовые задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;
- описание критериев оценивания освоения программы практики.

##### 5.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компетенции	Виды оценочных заданий	Содержание оценочного задания
ПК-5 знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике	1. Ведение дневника по практике 2. Характеристика с базы практики 3. Формирование отчета по практике с приложением фактологического материала. 4. Подготовка презентации. 5. Текущая аттестация 6. Собеседование с руководителем практики от кафедры (научным руководителем)	1. Осуществлять ежедневную запись выполненных работ в дневнике по практике в соответствии с индивидуальным заданием и календарно-тематическим планом. 2. Получить характеристику на обучающегося от организации, на базе которой проходит практика 3. Пройти текущую аттестацию и получить отметку о ней от руководителя практики от организации, на базе которой проходит практика. 4. Представить фактологический материал по итогам практики в качестве

		приложения к отчету 5. Пройти собеседование с научным руководителем
ПК-10 обладает знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владеет навыками оформления сопровождающей документации	1. Ведение дневника по практике 2. Характеристика с базы практики 3. Формирование отчета по практике с приложением фактологического материала. 4. Подготовка презентации. 5. Текущая аттестация 6. Собеседование с руководителем практики от кафедры (научным руководителем)	1. Осуществлять ежедневную запись выполненных работ в дневнике по практике в соответствии с индивидуальным заданием и календарно-тематическим планом. 2. Получить характеристику на обучающегося от организации, на базе которой проходит практика 3. Пройти текущую аттестацию и получить отметку о ней от руководителя практики от организации, на базе которой проходит практика. 4. Представить фактологический материал по итогам практики в качестве приложения к отчету 5. Пройти собеседование с научным руководителем
ПК-11 владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)	1. Ведение дневника по практике 2. Характеристика с базы практики 3. Формирование отчета по практике с приложением фактологического материала. 4. Подготовка презентации. 5. Текущая аттестация 6. Собеседование с руководителем практики от кафедры (научным руководителем)	1. Осуществлять ежедневную запись выполненных работ в дневнике по практике в соответствии с индивидуальным заданием и календарно-тематическим планом. 2. Получить характеристику на обучающегося от организации, на базе которой проходит практика 3. Пройти текущую аттестацию и получить отметку о ней от руководителя практики от организации, на базе которой проходит практика. 4. Представить фактологический материал по итогам практики в качестве приложения к отчету 5. Пройти собеседование с научным руководителем

<p>ПК-12 знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ведение дневника по практике</li> <li>2. Характеристика с базы практики</li> <li>3. Формирование отчета по практике с приложением фактологического материала.</li> <li>4. Подготовка презентации.</li> <li>5. Текущая аттестация</li> <li>6. Собеседование с руководителем практики от кафедры (научным руководителем)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Осуществлять ежедневную запись выполненных работ в дневнике по практике в соответствии с индивидуальным заданием и календарно-тематическим планом.</li> <li>2. Получить характеристику на обучающегося от организации, на базе которой проходит практика</li> <li>3. Пройти текущую аттестацию и получить отметку о ней от руководителя практики от организации, на базе которой проходит практика.</li> <li>4. Представить фактологический материал по итогам практики в качестве приложения к отчету</li> <li>5. Пройти собеседование с научным руководителем</li> </ol>
<p>ПК-14 владеет 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 умение применять их на практике</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ведение дневника по практике</li> <li>2. Характеристика с базы практики</li> <li>3. Формирование отчета по практике с приложением фактологического материала.</li> <li>4. Подготовка презентации.</li> <li>5. Текущая аттестация</li> <li>6. Собеседование с руководителем практики от кафедры (научным руководителем)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Осуществлять ежедневную запись выполненных работ в дневнике по практике в соответствии с индивидуальным заданием и календарно-тематическим планом.</li> <li>2. Получить характеристику на обучающегося от организации, на базе которой проходит практика</li> <li>3. Пройти текущую аттестацию и получить отметку о ней от руководителя практики от организации, на базе которой проходит практика.</li> <li>4. Представить фактологический материал по итогам практики в качестве приложения к отчету</li> <li>5. Пройти собеседование с научным руководителем</li> </ol>
<p>ПК-15 владеет навыками сбора информации для</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ведение дневника по практике</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Осуществлять ежедневную запись выполненных работ в</li> </ol>

<p>анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Характеристика с базы практики</li> <li>3. Формирование отчета по практике с приложением фактологического материала.</li> <li>4. Подготовка презентации.</li> <li>5. Текущая аттестация</li> <li>6. Собеседование с руководителем практики от кафедры (научным руководителем)</li> </ol>	<p>дневнике по практике в соответствии с индивидуальным заданием и календарно-тематическим планом.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Получить характеристику на обучающегося от организации, на базе которой проходит практика</li> <li>3. Пройти текущую аттестацию и получить отметку о ней от руководителя практики от организации, на базе которой проходит практика.</li> <li>4. Представить фактологический материал по итогам практики в качестве приложения к отчету</li> <li>5. Пройти собеседование с научным руководителем</li> </ol>
<p>ПК-23 знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ведение дневника по практике</li> <li>2. Характеристика с базы практики</li> <li>3. Формирование отчета по практике с приложением фактологического материала.</li> <li>4. Подготовка презентации.</li> <li>5. Текущая аттестация</li> <li>6. Собеседование с руководителем практики от кафедры (научным руководителем)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Осуществлять ежедневную запись выполненных работ в дневнике по практике в соответствии с индивидуальным заданием и календарно-тематическим планом.</li> <li>2. Получить характеристику на обучающегося от организации, на базе которой проходит практика</li> <li>3. Пройти текущую аттестацию и получить отметку о ней от руководителя практики от организации, на базе которой проходит практика.</li> <li>4. Представить фактологический материал по итогам практики в качестве приложения к отчету</li> <li>5. Пройти собеседование с научным руководителем</li> </ol>
<p>ПК-25 способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ведение дневника по практике</li> <li>2. Характеристика с базы практики</li> <li>3. Формирование отчета по практике с приложением</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Осуществлять ежедневную запись выполненных работ в дневнике по практике в соответствии с индивидуальным заданием и календарно-тематическим</li> </ol>

<p>реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений</p>	<p>фактологического материала. 4. Подготовка презентации. 5. Текущая аттестация 6. Собеседование с руководителем практики от кафедры (научным руководителем)</p>	<p>планом. 2. Получить характеристику на обучающегося от организации, на базе которой проходит практика 3. Пройти текущую аттестацию и получить отметку о ней от руководителя практики от организации, на базе которой проходит практика. 4. Представить фактологический материал по итогам практики в качестве приложения к отчету 6. Пройти собеседование с научным руководителем</p>
<p>ПК-31 способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p>	<p>1. Ведение дневника по практике 2. Характеристика с базы практики 3. Формирование отчета по практике с приложением фактологического материала. 4. Подготовка презентации. 5. Текущая аттестация 6. Собеседование с руководителем практики от кафедры (научным руководителем)</p>	<p>1. Осуществлять ежедневную запись выполненных работ в дневнике по практике в соответствии с индивидуальным заданием и календарно-тематическим планом. 2. Получить характеристику на обучающегося от организации, на базе которой проходит практика 3. Пройти текущую аттестацию и получить отметку о ней от руководителя практики от организации, на базе которой проходит практика. 4. Представить фактологический материал по итогам практики в качестве приложения к отчету 5. Пройти собеседование с научным руководителем</p>
<p>ПК-33 владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной</p>	<p>1. Ведение дневника по практике 2. Характеристика с базы практики 3. Формирование отчета по практике с приложением фактологического материала. 4. Подготовка презентации. 5. Текущая аттестация</p>	<p>1. Осуществлять ежедневную запись выполненных работ в дневнике по практике в соответствии с индивидуальным заданием и календарно-тематическим планом. 2. Получить характеристику на обучающегося от организации, на базе которой проходит</p>

деформации и профессионального выгорания	6. Собеседование с руководителем практики от кафедры (научным руководителем)	практика 3. Пройти текущую аттестацию и получить отметку о ней от руководителя практики от организации, на базе которой проходит практика. 4. Представить фактологический материал по итогам практики в качестве приложения к отчету 6. Пройти собеседование с научным руководителем
ПК-35 знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способность вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	1. Ведение дневника по практике 2. Характеристика с базы практики 3. Формирование отчета по практике с приложением фактологического материала. 4. Подготовка презентации. 5. Текущая аттестация 6. Собеседование с руководителем практики от кафедры (научным руководителем)	1. Осуществлять ежедневную запись выполненных работ в дневнике по практике в соответствии с индивидуальным заданием и календарно-тематическим планом. 2. Получить характеристику на обучающегося от организации, на базе которой проходит практика 3. Пройти текущую аттестацию и получить отметку о ней от руководителя практики от организации, на базе которой проходит практика. 4. Представить фактологический материал по итогам практики в качестве приложения к отчету 5. Пройти собеседование с научным руководителем
ПК-36 знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	1. Ведение дневника по практике 2. Характеристика с базы практики 3. Формирование отчета по практике с приложением фактологического материала. 4. Подготовка презентации. 5. Текущая аттестация 6. Собеседование с руководителем практики от кафедры (научным руководителем)	1. Осуществлять ежедневную запись выполненных работ в дневнике по практике в соответствии с индивидуальным заданием и календарно-тематическим планом. 2. Получить характеристику на обучающегося от организации, на базе которой проходит практика 3. Пройти текущую аттестацию и получить отметку о ней от руководителя практики от



		<p>организации, на базе которой проходит практика.</p> <p>4. Представить фактологический материал по итогам практики в качестве приложения к отчету</p> <p>5. Пройти собеседование с научным руководителем</p>
--	--	--

## **5.2. Типовые задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

При собеседовании с научным руководителем обучающемуся необходимо осветить следующие вопросы:

1. Наименование организации (полное и сокращенное), ее организационно-правовой форма (государственное, частное, муниципальное, акционерное, малое, совместное предприятие и т.д.), дата регистрации организации.

2. Общие сведения об организации: адрес, структура вышестоящий орган управления.

3. Виды деятельности организации, рынок ее функционирования, виды продукции.

4. Миссия, цели, задачи организации, размер уставного капитала.

5. История создания (предпосылки и условия, способствовавшие созданию предприятия, факторы, оказавшие влияние на географическое и территориальное расположение организации) и развития (факторы, способствовавшие развитию организации на этапе ее становления и в настоящее время) организации.

6. Какова численность и качественный состав работников организации по образованию, полу, возрасту, стажу работы?

7. Охарактеризовать динамику численного состава кадров организации: процент текучести в целом и по отдельным категориям персонала; процент принятых на работу и процент выбывших за год; основные причины текучести; процесс высвобождения работников в связи с ухудшением деятельности организации.

8. Каковы функции службы управления персоналом по трудоустройству высвобождаемых работников?

9. Как служба управления персоналом взаимодействует со службами занятости и биржами труда через передаваемые и получаемые документы, и информацию?

10. Какова организационная структура системы управления персоналом организации: состав подразделений и должностных лиц; их иерархическую структуру, подчиненность?

11. Перечислите функции отдела управления персоналом и других подразделений системы управления персоналом на основе «Положения об отделе».

12. Имеются ли должностные инструкции работников отдела по управлению персоналом? Достаточно ли полно они отражают реальное положение дел?

13. Какие нормативно-правовые акты, регламентируют деятельность организации (нормативных актов, регулирующих деятельность организации: Законы Российской Федерации, Постановлений Правительства, Приказы Министерств и ведомств, инструкции и методические указания и др.)?

14. Какие основные регулятивные положения, относящиеся к деятельности исследуемой организации, Вам известны?

15. Возможно ли использовать зарубежный опыт по управлению персоналом для данного объекта исследования (базы производственной практики)?

### **5.3. Описание критериев оценивания освоения программы практики**

Для получения положительной оценки по результатам практики студент должен полностью выполнить программу практики и своевременно оформить, и представить все необходимые документы.

#### **5.3.1. Текущая аттестация**

Текущая аттестация проводится руководителем практики от организации – места прохождения практики на основании добросовестного выполнения обучающимся поручений руководителя практики от организации и соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации.

#### **5.3.2. Промежуточная аттестация**

Формой промежуточной аттестации по преддипломной практике является зачет.

Показателями оценивания результатов прохождения практики и достижения планируемых результатов являются:

- добросовестное прохождение практики с выполнением индивидуального задания;
- заполненный дневник практики, содержащий положительную отзыв-характеристику от руководителя практики от организации – базы практики заверенную подписью и, как правило, печатью, положительный отзыв (заключение) руководителя практики от кафедры;
- собранный и структурированный материал, собранный в процессе прохождения практики и необходимый для выполнения выпускной квалификационной работы.
- собеседование с научным руководителем.

#### **5.3.3. Критерии оценки**

Освоение обучающимся программы практики оценивается по 100-балльной шкале, которая затем при контроле в форме зачёта переводится в 2-балльную («зачтено» или «незачтено»).

*Соотношение 2- и 100-балльной шкал оценивания освоения обучающимися программы практики*

<b>Зачет</b>	<b>Сумма баллов</b>
Зачтено	60 – 100
Не зачтено	Ниже 60

## *Структура итоговой оценки обучающихся*

### *Критерии и показатели оценивания результатов прохождения практики*

№	Критерии оценивания	Показатели (оценка в баллах)
1	Посещаемость	20
2	Самостоятельная работа	20
3	Текущая аттестация	20
	<b>Итого</b>	<b>60</b>
4	Промежуточный контроль	40
	<b>Всего</b>	<b>100</b>

### *Критерии и показатели оценивания результатов обучения в рамках посещаемости базы практики*

Критерии оценивания	Показатели (оценка в баллах)
100% посещение	20 баллов
100% посещение. Небольшое количество пропусков по уважительной причине.	16 баллов
До 30% пропущенных дней практики	12 баллов
До 50% пропущенных дней практики	8 баллов
До 70% пропущенных дней практики	4 балла
70% и более пропущенных дней практики	0 баллов

### *Критерии и показатели оценивания результатов обучения в рамках самостоятельной работы обучающихся*

Критерии оценивания	Показатели (оценка в баллах)
Программа практики выполнена обучающимся в полном объеме; обучающийся при выполнении самостоятельной работы проявляет умение обобщать, анализировать и систематизировать материал; владеет теоретическими и методическими подходами по выполнению индивидуального задания	20–15 баллов
Программа практики выполнена в полном объеме; обучающийся при выполнении самостоятельной работы проявляет умение обобщать, анализировать и систематизировать материал; владеет теоретическими и методическими подходами по выполнению индивидуального задания, допуская погрешности и неточности в использовании необходимого инструментария	14–9 баллов
Программа практики выполнена обучающимся в неполном объеме; обучающийся проявляет неумение обобщать, анализировать и систематизировать материал; слабо владеет теоретическими и методическими подходами по выполнению индивидуального задания, допускает ошибки в использовании необходимого инструментария.	8–0 баллов

*Критерии и показатели оценивания результатов обучения  
в рамках текущей аттестации*

Критерии оценивания	Показатели (оценка в баллах)
Обучающийся добросовестно и своевременно выполняет индивидуальное задание и поручения руководителя практики от организации, соблюдает правила внутреннего трудового распорядка организации.	Аттестован (20-0 баллов)
Обучающийся нарушает график выполнения индивидуального задания, и недобросовестно выполняет поручения руководителя практики от организации, нарушает правила внутреннего трудового распорядка организации.	Не аттестован

*Критерии и показатели оценивания результатов обучения  
в рамках промежуточной аттестации*

Заключительным этапом прохождения практики является зачет.

Критерии оценивания	Показатели (оценка в баллах)
Индивидуальное задание по практике выполнено и дневник практики заполнен. Отзыв руководителя практики положительный.	Зачет (40 баллов)
Индивидуальное задание по практике не выполнено. Отзыв руководителя практики отрицательный.	Незачет (0 баллов)

## **6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И РЕСУРСОВ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ»**

В качестве учебной литературы для прохождения практики студент может использовать соответствующие материалы по всем учебным дисциплинам, пройденным до направления на практику, а также литературу, необходимую для подготовки выпускной квалификационной работы в соответствии с утвержденной темой.

***Основная литература:***

1. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации / А.В. Дейнека. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. – 288 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057>.

2. Учебно-научные работы в вузе (рекомендации по подготовке и оформлению курсовых и выпускных квалификационных работ): учеб.-метод. пособие / А. Е. Квашнёва [и др.] ; Коми республиканская акад. гос. службы и управления . - Сыктывкар: ГОУ ВО КРАГСиУ, 2018. - 76 с.

***Дополнительная литература:***

1. Бабосов, Е.М. Управление персоналом / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. – Минск: ТетраСистемс, 2012. – 288 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=111916>.

2. Баданина, Л.П. Управление адаптацией персонала: учеб. пособие / Л. П. Баданина, Л. К. Фоканова; Коми республиканская акад. гос. службы и управления при Главе Республики Коми. - Сыктывкар: Изд-во КРАГСиУ, 2006. - 152 с.
3. Блинов, А.О. Управление изменениями / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. – 304 с.: табл., схем., ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452539>.
4. Грошев, И.В. Организационная культура / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 535 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433>.
5. Данилина, Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом / Е.И. Данилина, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. – 208 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191>.
6. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации / А.В. Дейнека. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. – 288 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057>.
7. Корсакова, А.А. Организационная культура / А.А. Корсакова, Т.И. Захарова. – М.: Евразийский открытый институт, 2008. – 190 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90822>.
8. Коттер, Д.П. Ускорение перемен: как придать вашей организации стратегическую гибкость для успеха в быстро меняющемся мире / Д.П. Коттер; пер. с англ. Л. Пирожковой. – М.: Олимп-Бизнес, 2017. – 257 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494444>.
9. Кузиванова, О.Ю. Управление конфликтами в организации: учеб.-метод. пособие / О. Ю. Кузиванова ; Коми республиканская акад. гос. службы и управления . - Сыктывкар: Изд-во КРАГСиУ, 2013. - 55 с.
10. Лыскова, И.Е. Организационная культура: учеб. пособие / И. Е. Лыскова. - Сыктывкар: ГОУ ВО КРАГСиУ, 2015. - 107 с.
11. Незоренко, Т.К. Управление персоналом / Т.К. Незоренко. – М.: Лаборатория книги, 2010. – 92 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88748>.
12. Петракова, Е.Е. Управление изменениями в организации: учеб.-метод. пособие / Е. Е. Петракова ; Коми республиканская акад. гос. службы и управления . - Сыктывкар: ГОУ ВО КРАГСиУ, 2019. - 93 с.
13. Пирог, Я.Ю. Корпоративная культура: источники, традиции, современное состояние, тенденции развития / Я.Ю. Пирог. – М.: Лаборатория книги, 2012. – 107 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140545>.
14. Прайс, К. Больше, чем эффективность: как самые успешные компании сохраняют лидерство на рынке / К. Прайс, С. Келлер. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 409 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279121>.
15. Репнев, В.А. Исследование системы управления компанией – управление изменениями / В.А. Репнев. – М.: Директ-Медиа, 2013. – 265 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210617>.
16. Решетникова, К.В. Конфликты в системе управления / К.В. Решетникова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 175 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=448158>.

17. Рузавин, Г.И. Основы логики и аргументации / Г.И. Рузавин. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 320 с. – (Cogito ergo sum). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116638>.
18. Салихов, В.А. Основы научных исследований / В.А. Салихов. – 2-е изд., стер. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 150 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455511>.
19. Семенов, Ю.Г. Организационная культура / Ю.Г. Семенов. – М.: Логос, 2006. – 256 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84740>.
20. Система оценки персонала в организации / под ред. М.В. Полевой; Финансовый университет при Правительстве РФ. – М.: Прометей, 2018. – 279 с.: табл. – (Бакалавр. Базовый курс). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494932>.
21. Управление персоналом / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк. – 3-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. – 280 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363>.
22. Шермет, М.А. Управление изменениями / М.А. Шермет; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – М.: Издательский дом «Дело», 2015. – 129 с.: ил. – (Образовательные инновации). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443299>.
23. Шкляр, М.Ф. Основы научных исследований / М.Ф. Шкляр. – 6-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. – 208 с. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450782>.

При прохождении практики обучающийся с целью получения необходимой информации имеет возможность использовать следующие **ресурсы сети «Интернет»**:

*Официальные сайты организаций* – мест прохождения практики, в том числе официальный сайт ГОУ ВО КРАГСиУ (<https://www.krags.ru/>).

*Профессиональные базы данных и электронные журналы*

1. [www.4hr.ru](http://www.4hr.ru) – HR Менеджмент – Human Resources
2. [www.shrm.org](http://www.shrm.org) – Human Resources Magazine (USA)
3. [www.peoplemanagement.co.uk](http://www.peoplemanagement.co.uk) – People Management
4. [www.akdi.ru](http://www.akdi.ru) – АКДИ Экономика и жизнь
5. <http://bulletentrud.ru> – Бюллетень трудового и социального законодательства РФ
6. <https://www.pro-personal.ru> – Кадровый портал – официальный сайт по кадровому делопроизводству
7. <https://ukrat.ru/index.php?/Trudovoe-pravo/perechen-obyazatelnyx-kadrovyx-dokumentov-dokumenty-kadrovoy-sluzhby.html> – Нормативные акты для кадровика
8. <https://www.kadrovik.org/normativno-pravovye-akty-v-kadrovoy-sluzhbe-2418> – Нормативные акты для кадровика
9. <https://www.kadrovik-praktik.ru/MatKadr/Zakony> – Нормативные акты для кадровика
10. [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru) – Онлайн-клуб HRM
11. [www.dist-cons.ru](http://www.dist-cons.ru) – Портал дистанционного консультирования малого бизнеса
12. [www.profiz.ru](http://www.profiz.ru) – Профессиональное издательство

13. <http://neohr.ru/rekruting> – Рекрутинг
14. [www.audit-it.ru/articles/authors/slkadr.html](http://www.audit-it.ru/articles/authors/slkadr.html) – Служба кадров и персонал
15. <https://panor.ru/magazines/socialnaya-politika-i-socialnoe-partnerstvo.html> – Социальная политика и социальное партнерство
16. <https://www.kadrovik-praktik.ru> – Кадровое делопроизводство
17. [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru) – Управление развитием персонала
18. [www.shtat.ru](http://www.shtat.ru) – Штат
19. [www.hr-journal.ru](http://www.hr-journal.ru) – Работа с персоналом
20. <http://info-personal.ru> – Нормативные акты для кадровика
21. <https://clubtk.ru/docs> – Нормативные акты для кадровика
22. <https://e.kadrovikna.ru> – Нормативные акты для кадровика
23. <https://profkadrovik.ru/articles/local-acts/local-regulations> – Нормативные акты для кадровика
24. [www.hr-director.ru](http://www.hr-director.ru) – Директор по персоналу
25. <http://www.km-magazine.ru/> – Кадровый менеджмент
26. [www.c-culture.ru](http://www.c-culture.ru) – Корпоративная культура
27. [www.e.spravkadrovika.ru](http://www.e.spravkadrovika.ru) – Справочник кадровика
28. [www.hro.ru](http://www.hro.ru) – Управление персоналом
29. <http://www.delo-press.ru/journals.php?page=staff> – Кадровая служба и управление персоналом предприятия
30. <https://e.kdelo.ru> – Кадровое дело
31. [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru) – Мотивация и оплата труда
32. [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru) – Управление человеческим потенциалом
33. [www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru) – Управление персоналом
34. [www.dis.ru](http://www.dis.ru) – Кадры предприятия

*Сайты государственных, общественных и научных организаций*

1. [www.gks.ru](http://www.gks.ru) – Федеральная служба государственной статистики.
2. [www.rostrud.ru](http://www.rostrud.ru) – Федеральная служба по труду и занятости.
3. [www.amr.ru](http://www.amr.ru) – Ассоциация менеджеров России.
4. [www.e-executive.ru](http://www.e-executive.ru) – Сообщество менеджеров и профессионалов.
5. <http://komi.gks.ru> – Статистические материалы Территориального органа Федеральной службы по статистике по Республике Коми.
6. [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru); [www.begin.ru](http://www.begin.ru) – Ассоциация специалистов по персоналу.
7. [www.vcsug.ru](http://www.vcsug.ru) – Всероссийский центр уровня жизни.

В качестве ресурсов сети «Интернет» для прохождения практики студент может по согласованию с руководителем практики использовать иные ресурсы с целью выполнения выпускной квалификационной работы в соответствии с утвержденной темой.

## 7. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

Перечень информационных технологий, применяемых обучающимся при прохождении практики, определяется совместно с руководителем практики от Академии по согласованию руководителем практики от организации.

<i>Информационные технологии</i>	<i>Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем</i>
Офисный пакет для работы с документами	Microsoft Office Professional LibreOffice
Информационно-справочные системы	Справочно-правовая система "Консультант Плюс"
	Справочно-правовая система "Гарант"
Электронно-библиотечные системы	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
	Научная электронная библиотека ( <a href="http://www.e-library.ru">www.e-library.ru</a> )
	Национальная электронная библиотека ( <a href="https://нэб.рф">https://нэб.рф</a> )
Электронная почта	Электронная почта в домене krag.su
Средства для организации вебинаров, телемостов и конференций	Сервис вебконференций iMind, Google Hangouts, сервис видеоконференций appear.in

Руководителю практики предоставляется возможность осуществлять контроль и руководство практикой обучающегося с использованием системы управления обучением на базе Moodle.

## 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

Перечень материально-технических средств, необходимых для обеспечения прохождения практик обучающимися, определяется в соответствии с поставленными перед ними целями и задачами и по согласованию с руководителями практик, как от Академии, так и от организаций – мест прохождения практик.

В состав материально-технической базы Академии входят следующие средства и ресурсы для организации самостоятельной и совместной работы обучающихся во время прохождения практики:

– библиотека Академии, книжный фонд которой содержит научно-исследовательскую литературу, научные журналы и труды научных конференций, а также читальный зал;

– компьютерных классов, оснащенных современными персональными компьютерами, работающими под управлением операционных систем Microsoft Windows, объединенными в локальную сеть и имеющими выход в Интернет;

– серверное оборудование, включающее, в том числе, несколько серверов серии IBM System X, а также виртуальные сервера, работающие под управлением операционных систем Calculate Linux, включенной в Реестр Российского ПО, и Microsoft Windows Server и служащими для размещения различных сервисов и служб, в том числе для обеспечения работы СУБД MySQL и MS SQL Server;

– сетевое коммутационное оборудование, обеспечивающее работу локальной сети, предоставление доступа к сети Internet с общей скоростью подключения 10 Мбит/сек, а также работу беспроводного сегмента сети Wi-Fi в помещениях Академии;



- интерактивные информационные киоски «Инфо»;
- программные и аппаратные средства для проведения вебинаров, конференций и телемостов, в том числе, подписка на услуги сервиса видеоконференцсвязи iMind, внутренняя АТС Академии для организации телеконференций.

## **9. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ**

– Методическое пособие «Методические рекомендации по организации практики по программам высшего образования», изданное по решению Научно-методического совета ГОУ ВО КРАГСиУ (от 21.03.2018 № 6), в котором даны рекомендации по организации и проведению практики обучающихся по программам высшего образования в ГОУ ВО КРАГСиУ. Пособие содержит необходимые сведения по организации практик обучающихся в ГОУ ВО КРАГСиУ в соответствии с требованиями ФГОС ВО, а также нормы и правила оформления документации по организации прохождения практики и её результатов.

– Учебно-методическое пособие «Учебно-научные работы в вузе (рекомендации по подготовке и оформлению выпускных квалификационных работ)», изданное по решению Научно-методического совета ГОУ ВО КРАГСиУ (от 20.12.2017 № 4), в котором отражены теоретическая основа научно-исследовательской деятельности, методология науки, содержатся методические рекомендации по стилистическому и техническому оформлению работы.

– Программа государственной итоговой аттестации, включающая требования к объему, содержанию и структуре выпускной квалификационной работы.