

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:

ФИО: Худин Александр Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 01.02.2022 12:43:50

Уникальный программный ключ:

08303ad8de1c60b987361de7085acb509ac3da143f415362ffaf0ee37e73fa19

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**

**высшего образования**

**«Курский государственный университет»**

**Программа производственной практики**  
**Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом**  
**Направленность (профиль) Стратегическое управление персоналом**

Курск 2017

# **I. Раздел «Научно-исследовательская работа»**

## ***Вид, тип, способ и форма проведения практики***

*Вид практики:* производственная практика

*Тип практики:* научно-исследовательская работа

*Способ проведения:* стационарная

*Форма проведения:* рассредоточено

### ***Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы***

**ОК-1:** способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

**Этап формирования компетенции** -использует теоретические знания для понимания современных проблем развития общества и человека  
определяет и анализирует научные проблемы в области профессиональной деятельности

#### **Знает:**

сущность и содержание основных методов анализа в сфере управления персоналом

классификацию основных методов анализа в сфере управления персоналом

условия использования основных методов анализа в сфере управления персоналом

#### **Умеет:**

применять количественные и качественные методы анализа

выделять факторы, влияющие на современное состояние управления персоналом в России

мотивировать персонал к принятию нововведений в кадровой работе

#### **Владеет:**

навыками разработки программы научных исследований в области управления персоналом

**ОК-3:** готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала

**Этап формирования компетенции** - владеет приемами и технологиями формирования целей саморазвития и их самореализации, критической оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач и использованию творческого потенциала

#### **Знает:**

сущность научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом

сущность образовательной деятельности в области управления персоналом

особенности научно-исследовательской и образовательной деятельности в области управления персоналом

**Умеет:**

проводить анализ научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом

проводить анализ образовательной деятельности в области управления персоналом

идентифицировать проблемы научно-исследовательской и образовательной деятельности в области управления персоналом

**Владеет:**

навыками организации научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом

навыками организации образовательной деятельности в области управления персоналом

оценки эффективности организации научно-исследовательской и образовательной деятельности в области управления персоналом

**ОПК-3:** владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом

**Этап формирования компетенции** - владеет комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации

**Знает:**

сущность стратегического управления персоналом в организации

особенности стратегического управления персоналом в организации

методы выявления современных проблем управления персоналом в организации

**Умеет:**

выявлять современные проблемы управления персоналом в организации в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом

идентифицировать современные проблемы управления персоналом в организации в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом

оценивать влияние различных факторов на современные проблемы управления персоналом в организации в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом

**Владеет:**

комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом

пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом

навыками оценки взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом

**ОПК-10:** владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы

**Этап формирования компетенции** - владеет навыками взаимодействия со службами информационных технологий и эффективного использования корпоративных информационных систем

**Знает:**

понятие кадровой информации

требования к управленческим документам

основы организации документооборота и хранения документов

**Умеет:**

использовать знания в области документационного обеспечения управления для формирования практических навыков по подготовке и оформлению документов и работе с ними

взаимодействовать со службами информационных технологий

эффективно использовать корпоративные информационные системы

**Владеет:**

навыками использования инструментальных средств исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации

навыками применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач

методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом

**ОПК-11:** умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом

**Этап формирования компетенции** - владеет навыками выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом

умеет формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом

**Знает:**

сущность актуальных научных проблем управления персоналом

классификацию актуальных научных проблем управления персоналом

методы выявления актуальных научных проблем управления персоналом

**Умеет:**

выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом

формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом

идентифицировать актуальные научные проблемы управления персоналом

**Владеет:**

навыками применения информации для решения научных проблем управления персоналом

навыками применения инструментальных средств исследования к решению научных проблем управления персоналом

навыками разработки и применения инструментальных средств исследования к решению научных проблем управления персоналом

**ОПК-12:** умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов

**Этап формирования компетенции** - умеет проводить анализ результатов исследований в системе управления персоналом

**Знает:**

принципы диагностики организационного развития в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

формы диагностики организационного развития в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

методы диагностики организационного развития в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

**Умеет:**

выявлять особенности технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

выявлять особенности технологии проведения диагностики и мониторинга кадрового потенциала организации в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

**Владеет:**

принципами, формами и методами диагностики организационного развития в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

технологией проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и умением использовать ее в своей профессиональной деятельности в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

технологией проведения диагностики и мониторинга кадрового потенциала организации и умением использовать ее в своей профессиональной деятельности в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

**ПК-12:** владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности

**Этап формирования компетенции** - умеет использовать в своей профессиональной деятельности принципы, формы и методы диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала

**Знает:**

методы проведения исследований в системе управления персоналом

инструменты проведения исследований в системе управления персоналом

**Умеет:**

разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом

применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом

**Владеет:**

навыками анализа результатов исследований в системе управления персоналом в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом

**ПК-15:** знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике

**Этап формирования компетенции** - умеет применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации

**Знает:**

сущность мотивации и стимулирования, политики оплаты труда  
методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования  
методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации

**Умеет:**

анализировать действующую в организации систему мотивации и стимулирования, политику оплаты труда в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

выявлять проблемы в действующей в организации системе мотивации и стимулирования, политике оплаты труда в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

идентифицировать проблемы в действующей в организации системе мотивации и стимулирования, политике оплаты труда в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

**Владеет:**

навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

навыками анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

навыками поиска путей повышения эффективности действующей в организации системы мотивации и стимулирования, политики оплаты труда в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

**ПК-18:** умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение

**Этап формирования компетенции** - владеет навыками контролировать исполнение бюджета затрат на персонал

**Знает:**

состав затрат на персонал

структуру затрат на персонал

особенности калькулирования затрат на персонал

**Умеет:**

анализировать уровень затрат на персонал

анализировать структуру затрат на персонал

анализировать факторы, влияющие на уровень и структуру затрат на персонал

**Владеет:**

технологией разработки бюджета затрат на персонал

технологией сокращения затрат на персонал

технологией контроля исполнения бюджета затрат на персонал

**ПК-22:** умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели

**Этап формирования компетенции** - умеет разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, владеет навыками применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели

**Знает:**

содержание программы научных исследований в сфере управления персоналом

структуру программы научных исследований в сфере управления персоналом

особенности разработки программы научных исследований в сфере управления персоналом

**Умеет:**

разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом

организовывать выполнение программы научных исследований в сфере управления персоналом

оценивать эффективность программы научных исследований в сфере управления персоналом

**Владеет:**

навыками применения количественных и качественных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом

навыками построения организационно-экономических моделей в области управления персоналом

навыками оценки эффективности организационно-экономических моделей в области управления персоналом

**ПК-23:** умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

**Этап формирования компетенции** - умеет проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

**Знает:**

сущность бенчмаркинга организации

принципы бенчмаркинга организации

классификацию процедур для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

**Умеет:**

использовать технологии бенчмаркинга и других процедур для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

**Владеет:**

навыками оценки эффективности использования технологии бенчмаркинга

**ПК-24:** владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

**Этап формирования компетенции** - владеет навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, владеет навыками подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

**Знает:**

источники информации для подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

принципы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по актуальным проблемам управления персоналом

методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по актуальным проблемам управления персоналом

**Умеет:**

выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом

формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом

обосновывать актуальные научные проблемы управления персоналом

**Владеет:**

навыками формулирования целей, задач, предмета, объекта, гипотезы научного исследования

навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования

навыками подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом



### **Место практики в структуре образовательной программы**

Производственная практика «Научно-исследовательская работа» (Б2.П.1)  
относится к вариативной части образовательной программы

### **Объем практики в зачетных единицах и ее продолжительности в неделях либо в академических или астрономических часах**

Объем в зачетных единицах - 39

Семестр – 1,2,3,4

Продолжительности в неделях / в академических часах – 26нед./1404 ч

### **Содержание практики**

#### **1 семестр**

<b>Этапы практики</b>	<b>Виды деятельности студентов</b>
Организационный	Ознакомление с техникой безопасности и основными документами, регламентирующими проведение практики
Основной	Разработка программы диссертационного исследования: - обоснование актуальности темы исследования - проведение семантического анализа формулировки темы исследования - поэтапное раскрытие содержания темы исследования - формулировка цели исследования - формулировка задач исследования - определение объекта исследования - определение предмета исследования - формулировка гипотезы исследования - определение теоретической и методологической базы исследования - обоснование методов исследования Проведение обзора источников литературы по теме исследования: - изучение нормативных актов, регулирующих функционирование объекта исследования - изучение учебной литературы по теме исследования - изучение научной литературы по теме исследования - изучение периодической литературы по теме исследования Участие в научно-практических конференциях и опубликование статей Проведение анализа диссертации на соискание учёной степени кандидата экономических наук Поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по теме исследования в государственном архиве г. Курска Проведение анализа научной статьи по теме исследования Оформление отчета
Завершающий	Информационное сообщение, презентация

## 2 семестр

Этапы практики	Виды деятельности студентов
Организационный	Ознакомление с техникой безопасности и основными документами, регламентирующими проведение практики
Основной	<p>Проведение описания методов диссертационного исследования</p> <p>Проведение обзора источников литературы по теме с учетом выбранного предмета исследования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение нормативных актов, регулирующих функционирование объекта исследования</li> <li>- изучение учебной литературы по теме исследования</li> <li>- изучение научной литературы по теме исследования</li> <li>- изучение периодической литературы по теме исследования</li> </ul> <p>Участие в научно-практических конференциях и опубликование статьи</p> <p>Подготовка первой главы диссертации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение понятия, сущности, особенностей объекта исследования</li> <li>- изучение механизма совершенствования объекта исследования</li> <li>- изучение методологических основ оценки объекта исследования и его эффективности</li> </ul> <p>Оформление отчета</p>
Завершающий	Информационное сообщение, презентация

## 3 семестр

Этапы практики	Виды деятельности студентов
Организационный	Ознакомление с техникой безопасности и основными документами, регламентирующими проведение практики
Основной	<p>Актуализация обзора источников литературы по теме с учетом выбранного предмета исследования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение нормативных актов, регулирующих функционирование объекта исследования</li> <li>- изучение учебной литературы по теме исследования</li> <li>- изучение научной литературы по теме исследования</li> <li>- изучение периодической литературы по теме исследования</li> </ul> <p>Участие в научно-практических конференциях и опубликование статьи</p>

	Подготовка второй главы диссертации: - предоставление организационно - экономической характеристики предприятия, организации - изучение количественных и качественных характеристик персонала предприятия, организации - оценка объекта исследования, его эффективности и факторов, ее определяющих на предприятии, в организации Оформление отчета
Завершающий	Информационное сообщение, презентация

#### 4 семестр

Этапы практики	Виды деятельности студентов
Организационный	Ознакомление с техникой безопасности и основными документами, регламентирующими проведение практики
Основной	Актуализация обзора источников литературы по теме с учетом выбранного предмета исследования: - изучение нормативных актов, регулирующих функционирование объекта исследования - изучение учебной литературы по теме исследования - изучение научной литературы по теме исследования - изучение периодической литературы по теме исследования Участие в научно-практических конференциях и опубликование статьи Подготовка третьей главы диссертации: - разработка рекомендаций по совершенствованию объекта исследования - разработка программы внедрения предлагаемых мероприятий - оценка экономической эффективности предлагаемых мероприятий Оформление отчета
Завершающий	Информационное сообщение, презентация

#### *Формы отчетности по практике*

- 1) Индивидуальный план-отчет по практике
- 2) Отчетные материалы, установленные кафедрой и утвержденные протоколом заседания кафедры от 28 февраля 2017 г., № 9.
- 3) Отзыв руководителя практики

После проверки руководителем практики от КГУ материалы размещаются и хранятся в электронном портфолио обучающегося.

#### *Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике*

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике рассмотрены и одобрены на заседании кафедры маркетинга и управления персоналом 28 февраля 2017 г., протокол № 9 и являются приложением к программе производственной практики «Научно-исследовательская работа».

***Перечень учебной литературы и ресурсов сети "Интернет", необходимых для проведения практики***

**Основная литература**

1. Демченко, З. А. Методология научно-исследовательской деятельности/ З. А. Демченко, В. Д. Лебедев, Д. Г. Мясичев - Архангельск: САФУ, 2015.- <<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436330>>

2. Беликова, И. П. Управление персоналом: Учебное пособие (краткий курс лекций)/ И. П. Беликова - Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. -<<http://www.iprbookshop.ru/47371>>

**Дополнительная литература:**

1. Крипак, Е. Методы и модели принятия решений в сфере управления персоналом/ Е. Крипак, Д. Домашова, Д. Тимофеев, Р. Безбородникова, Т. Зеленина - Оренбург: ОГУ, 2014.- <<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=259267>>

2. Шапиро, С. А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации/ С. А. Шапиро - М. Берлин: Директ-Медиа, 2015.- <<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272155>>

3. Самраилова, Е. К. Анализ эффективности использования персонала в организации/ Е. К. Самраилова, С. А. Шапиро, А. Б. Вешкурова - М. Берлин: Директ-Медиа, 2015. - <<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428382>>

4. Герасимова, Е. В. Формирование личности руководителя, методы оценки эффективности его деятельности/ Е. В. Герасимова - Москва: Лаборатория книги, 2012. -<<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140877>>

5. Шапиро, С. А. Социально-экономические аспекты трудовой деятельности/ С. А. Шапиро - М. Берлин: Директ-Медиа, 2015.- <<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428392>>

6. Демченко, З. А. Концептуальные подходы к формированию ценностно-позитивного отношения студентов к научно-исследовательской деятельности/ З. А. Демченко - Архангельск: САФУ, 2014.- <<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436322>>

***Перечень информационных технологий, используемых при проведении практики, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)***

Google Chrome (Свободная лицензия BSD)

Microsoft Windows 8 (Договор №0344100007512000081 от 12 декабря 2012 года)

Microsoft Office Professional 2007 Plus Проприетарное программное обеспечение (Open License: 43219389)

***Материально-техническая база, необходимая для проведения практики***

Аудитория для самостоятельной работы обучающихся, 305000, Курская область, г. Курск, ул. Радищева, д. № 29, 303.

Оснащена: стол – 55 шт., стул – 55 шт., моноблок (ASUS ET2220I) – 28 шт.

**II. Раздел «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)»**

***Вид, тип, способ и форма проведения практики***

*Вид практики:* производственная практика

*Тип практики:* практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)

*Способ проведения:* стационарная

*Форма проведения:* рассредоточено

***Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы***

**ОПК-3:** владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом

**Этап формирования компетенции:** понимает взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом

**Знает:**

сущность управления персоналом в организации

особенности управления персоналом в организации

методы выявления современных проблем управления персоналом в организации

**Умеет:**

выявлять современные проблемы управления персоналом в организации

идентифицировать современные проблемы управления персоналом в организации

оценивать влияние различных факторов на современные проблемы управления персоналом в организации

**Владеет:**

комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации

пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом  
навыками оценки взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом

**ПК-12:** владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности

**Этап формирования компетенции:** владеет принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала

**Знает:**

методы проведения исследований в системе управления персоналом  
инструменты проведения исследований в системе управления персоналом

**Умеет:**

разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом  
применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом

**Владеет:**

навыками анализа результатов исследований в системе управления персоналом в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом

**ПК-26:** умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

**Этап формирования компетенции** - знает структуру, нормативно-правовую базу для разработки образовательных программ, учебно-методических комплексов и других необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

**Знает:**

сущность образовательных программ, учебно-методических комплексов и других необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

структуру образовательных программ, учебно-методических комплексов и других необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

особенности разработки образовательных программ, учебно-методических комплексов и других необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

**Умеет:**

находить образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

адаптировать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

**Владеет:**

технологией составления презентаций для использования интерактивных технологий в образовательном процессе

технологией разработки деловых игр для использования интерактивных технологий в образовательном процессе

технологией составления ситуационных задач для использования интерактивных технологий в образовательном процессе

**ПК-27:** владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения

**Этап формирования компетенции** - умеет использовать в процессе обучения современные образовательные технологии, навыки организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов

**Знает:**

сущность современных образовательных технологий

классификацию современных образовательных технологий

принципы использования современных образовательных технологий

**Умеет:**

находить современные образовательные технологии в процессе обучения

адаптировать современные образовательные технологии в процессе обучения

использовать современные образовательные технологии в процессе обучения

**Владеет:**

навыками организации образовательных процессов

навыками управления образовательными процессами

навыками оценки эффективности образовательных процессов

**ПК-29:** знает особенности преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом

**Этап формирования компетенции** - владеет навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом

**Знает:**

теории целостного педагогического процесса

методологические основы педагогики

особенности преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом

**Умеет:**

анализировать педагогический процесс преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом

выявлять проблемы преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом

предлагать пути решения проблем преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом

**Владеет:**

навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом

### ***Место практики в структуре образовательной программы***

Производственная практика «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)» (Б2.П.2) относится к вариативной части образовательной программы

### ***Объем практики в зачетных единицах и ее продолжительности в неделях либо в академических или астрономических часах***

Объем в зачетных единицах - 3

Семестр – 2

Продолжительности в неделях / в академических часах – 2нед./108 ч

### ***Содержание практики***

<b>Этапы практики</b>	<b>Виды деятельности студентов</b>
Организационный	Ознакомление с техникой безопасности и основными документами, регламентирующими проведение практики
Основной	Проведение диагностики развития организации Проведение диагностики кадрового потенциала и его влияния на эффективность организации Изучение Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом Разработка рабочей программы дисциплины кафедры Разработка планов занятий семинарского типа по дисциплине кафедры Разработка оценочных материалов для текущего контроля по дисциплине кафедры Разработка оценочных материалов для промежуточной аттестации по дисциплине кафедры Разработка конспектов лекций по дисциплине кафедры Участие в подготовке методических рекомендаций по написанию ВКР Участие в работе ГИА Проведение занятия семинарского типа по дисциплине кафедры Участие в рецензировании курсовых работ и ВКР Участие в проведении нормоконтроля ВКР Подготовка аннотации на статью из периодического издания Оформление отчета



**Формы отчетности по практике**

- 1) Индивидуальный план-отчет по практике
- 2) Отчетные материалы, установленные кафедрой и утвержденные протоколом заседания кафедры от 28 февраля 2017 г., № 9
- 3) Отзыв руководителя практики

После проверки руководителем практики от КГУ материалы размещаются и хранятся в электронном портфолио обучающегося.

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике**

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике рассмотрены и одобрены на заседании кафедры маркетинга и управления персоналом 28 февраля 2017 г., протокол № 9 и являются приложением к программе производственной практики «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)».

**Перечень учебной литературы и ресурсов сети "Интернет", необходимых для проведения практики****Основная литература**

1. Подласый, И. П. Педагогика: Учебник/ И.П.Подласый - М.: Издательство Юрайт, 2017. - <<http://www.biblio-online.ru/book/1BDCA247-82BB-4E1F-9212-5DE464D8CBF5>>
2. Беликова, И. П. Управление персоналом: Учебное пособие (краткий курс лекций)/ И.П.Беликова - Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. -<<http://www.iprbookshop.ru/47371>>

**Дополнительная литература:**

1. Крипак, Е. Методы и модели принятия решений в сфере управления персоналом/ Е.Крипак, Д.Домашова, Д.Тимофеев, Р.Безбородникова, Т.Зеленина - Оренбург: ОГУ, 2014.- <<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=259267>>
2. Шапиро, С. А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации/ С.А.Шапиро - М.Берлин: Директ-Медиа, 2015.- <<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272155>>
3. Самраилова, Е. К. Анализ эффективности использования персонала в организации/ Е. К.Самраилова, С. А.Шапиро, А. Б. Вешкурова - М.Берлин: Директ-Медиа, 2015. - <<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428382>>
4. Герасимова, Е. В. Формирование личности руководителя, методы оценки эффективности его деятельности/ Е.В.Герасимова - Москва: Лаборатория книги, 2012. -<<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140877>>
- 5.Шапиро, С. А. Социально-экономические аспекты трудовой деятельности/ С.А.Шапиро - М.Берлин: Директ-Медиа, 2015.- <<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428392>>

6. Демченко, З. А. Концептуальные подходы к формированию ценностно-позитивного отношения студентов к научно-исследовательской деятельности/ З.А.Демченко - Архангельск: САФУ, 2014.- <<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436322>>

7. Демченко, З. А. Методология научно-исследовательской деятельности/ З. А.Демченко, В. Д.Лебедев, Д. Г. Мясищев - Архангельск: САФУ, 2015.- <<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436330>>

***Перечень информационных технологий, используемых при проведении практики, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)***

GoogleChrome (Свободная лицензия BSD)

MicrosoftWindows 8 (Договор №0344100007512000081 от 12 декабря 2012 года)

Microsoft Office Professional 2007 Plus Проприетарноепрограммноесобеспечение (Open License: 43219389)

***Материально-техническая база, необходимая для проведения практики***

Аудитория для самостоятельной работы обучающихся, 305000, Курская область, г. Курск, ул. Радищева, д. № 29, 303.

Оснащена: стол – 55 шт., стул – 55 шт., моноблок (ASUS ET2220I) – 28 шт.

### **III. Раздел «Преддипломная практика»**

#### ***Вид, тип, способ и форма проведения практики***

*Вид практики:* производственная практика

*Тип практики:* преддипломная

*Способ проведения:* стационарная

*Форма проведения:* дискретно

#### ***Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы***

**ОПК-8:** владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем

**Этап формирования компетенции** - владеет методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом

#### **Знает:**

сущность методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом

принципы использования методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом

этапы определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом

#### **Умеет:**

выявлять проблемы социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом

идентифицировать проблемы социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом

разрабатывать меры по решению проблем социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом

#### **Владеет:**

методикой определения социально-экономической эффективности системы управления персоналом

методикой определения социально-экономической эффективности технологии управления персоналом

навыками использования результатов расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем

**ОПК-12:** умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов

**Этап формирования компетенции** - умеет проводить анализ результатов исследований в системе управления персоналом

**Знает:**

методы проведения исследований в системе управления персоналом  
инструменты проведения исследований в системе управления персоналом

**Умеет:**

разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом

применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом

**Владеет:**

навыками анализа результатов исследований в системе управления персоналом в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом

**ПК-11:** умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели

**Этап формирования компетенции** - владеет навыками систематизировать информацию для достижения цели управления персоналом

**Знает:**

источники информации в области управления персоналом  
методы систематизации и обработки информации в области управления персоналом

**Умеет:**

выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом

**Владеет:**

навыками систематизации информации в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом

**ПК-13:** знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала

**Этап формирования компетенции** - владеет навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала

**Знает:**

сущность найма персонала

сущность адаптации персонала  
принципы, методы оценки эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала

**Умеет:**

анализировать действующую в организации систему найма и адаптации персонала

выявлять проблемы в действующей в организации системе найма и адаптации персонала

идентифицировать проблемы в действующей в организации системе найма и адаптации персонала

**Владеет:**

навыками оценки эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала

навыками определения факторов, влияющих на эффективность действующей в организации системы найма и адаптации персонала

навыками поиска путей повышения эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала

**ПК-14:** знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации

**Этап формирования компетенции** - умеет применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации

**Знает:**

сущность системы обучения и развития персонала

принципы построения системы обучения и развития персонала

методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации

**Умеет:**

анализировать действующую в организации систему обучения и развития персонала

выявлять проблемы в действующей в организации системе обучения и развития персонала

идентифицировать проблемы в действующей в организации системе обучения и развития персонала

**Владеет:**

навыками оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации

навыками определения факторов, влияющих на эффективность действующей в организации системы обучения и развития персонала

навыками поиска путей повышения эффективности действующей в организации системы обучения и развития персонала

**ПК-15:** знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике

**Этап формирования компетенции** - умеет применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации

**Знает:**

сущность мотивации и стимулирования, политики оплаты труда  
методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования  
методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации

**Умеет:**

анализировать действующую в организации систему мотивации и стимулирования, политику оплаты труда  
выявлять проблемы в действующей в организации системе мотивации и стимулирования, политике оплаты труда  
идентифицировать проблемы в действующей в организации системе мотивации и стимулирования, политике оплаты труда

**Владеет:**

навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда  
навыками анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации  
навыками поиска путей повышения эффективности действующей в организации системы мотивации и стимулирования, политики оплаты труда

**ПК-16:** владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры

**Этап формирования компетенции** - владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры

**Знает:**

сущность морально-психологического климата  
сущность, виды организационной культуры  
принципы формирования организационной культуры и благоприятного морально-психологического климата

**Умеет:**

проводить анализ морально-психологического климата  
проводить анализ состояния организационной культуры

**Владеет:**

навыками улучшения морально-психологического климата  
навыками формирования и совершенствования организационной культуры

**ПК-17:** владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний

**Этап формирования компетенции** - владеет методами прогнозирования рисков в управлении персоналом, травматизма и профессиональных заболеваний

**Знает:**

сущность, классификацию рисков в управлении персоналом

сущность травматизма и профессиональных заболеваний

методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний

**Умеет:**

анализировать риски в управлении персоналом

анализировать современное состояние травматизма и профессиональных заболеваний в организации

**Владеет:**

методами прогнозирования рисков в управлении персоналом

методами прогнозирования травматизма и профессиональных заболеваний

**ПК-18:** умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение

**Этап формирования компетенции** - владеет навыками контролировать исполнение бюджета затрат на персонал

**Знает:**

состав затрат на персонал

структуру затрат на персонал

особенности калькулирования затрат на персонал

**Умеет:**

анализировать уровень затрат на персонал

анализировать структуру затрат на персонал

анализировать факторы, влияющие на уровень и структуру затрат на персонал

**Владеет:**

технологией разработки бюджета затрат на персонал

технологией сокращения затрат на персонал

технологией контроля исполнения бюджета затрат на персонал

**ПК-19:** владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета

**Этап формирования компетенции** - владеет навыками оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета

**Знает:**

понятие кадрового делопроизводства

понятие кадрового учета

принципы организации кадрового делопроизводства и кадрового учета

**Умеет:**

оценивать состояние кадрового делопроизводства и кадрового учета

выявлять проблемы кадрового делопроизводства и кадрового учета

**Владеет:**

навыками оценки эффективности оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета

**ПК-20:** умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора

**Этап формирования компетенции** - владеет навыками консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора

**Знает:**

сущность системы внутренних коммуникаций  
задачи построения системы внутренних коммуникаций  
принципы построения системы внутренних коммуникаций

**Умеет:**

определять задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций  
формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций

**Владеет:**

навыками консультирования работодателя и персонала организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора

**ПК-21:** умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации

**Этап формирования компетенции** - владеет навыками находить пути решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации

**Знает:**

сущность социально-трудовых проблемы организации  
классификацию социально-трудовых проблемы организации  
особенности социально-трудовых проблемы организации

**Умеет:**

выявлять наиболее острые социально-трудовые проблемы организации  
интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации  
оценивать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации

**Владеет:**

навыками поиска путей решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации на основе применения инновационных технологий

разрабатывать систему мер по практической реализации путей решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации на основе применения инновационных технологий

экономически обосновать систему мер по практической реализации путей решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации на основе применения инновационных технологий

**ПК-22:** умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при



принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели

**Этап формирования компетенции** - владеет навыками применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели

**Знает:**

содержание программы научных исследований в сфере управления персоналом  
структуру программы научных исследований в сфере управления персоналом  
особенности разработки программы научных исследований в сфере управления персоналом

**Умеет:**

разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом

организовывать выполнение программы научных исследований в сфере управления персоналом

оценивать эффективность программы научных исследований в сфере управления персоналом

**Владеет:**

навыками применения количественных и качественных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом

навыками построения организационно-экономических моделей в области управления персоналом

навыками оценки эффективности организационно-экономических моделей в области управления персоналом

**ПК-24:** владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

**Этап формирования компетенции** - владеет навыками подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

**Знает:**

источники информации для подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

принципы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по актуальным проблемам управления персоналом

методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по актуальным проблемам управления персоналом

**Умеет:**

выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом

формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом

обосновывать актуальные научные проблемы управления персоналом

**Владеет:**

навыками формулирования целей, задач, предмета, объекта, гипотезы научного исследования

навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования

навыками подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

**ПК-25:** умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения

**Этап формирования компетенции** - владеет навыками принятия совместных решений, постановки задач руководителям структурных подразделений, определение материально-технических ресурсов для их выполнения

**Знает:**

этапы проведения совещаний

принципы проведения совещаний

технологии проведения совещаний

**Умеет:**

выбирать тему совещаний и оформлять ее документально

формировать регламент совещаний и оформлять его документально

анализировать проблемное поле при подготовке и проведении совещаний и оформлять его документально

**Владеет:**

навыками информирования участников совещания

навыками оценки эффективности совещаний

**ПК-28:** владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации

**Этап формирования компетенции** - владеет навыками наставничества

**Знает:**

сущность наставничества

виды наставничества

формы наставничества

**Умеет:**

использовать принципы наставничества для развития персонала и организации

**Владеет:**

навыками оценки эффективности наставничества

***Место практики в структуре образовательной программы***

Производственная практика «Преддипломная» (Б2.П.3) относится к вариативной части образовательной программы

**Объем практики в зачетных единицах и ее продолжительности в неделях  
либо в академических или астрономических часах**

**очная форма обучения**

Объем в зачетных единицах - 9

Семестр – 4

Продолжительности в неделях / в академических часах – 5нед./324 ч

**зочная форма обучения**

Объем в зачетных единицах - 9

Семестр – 5

Продолжительности в неделях / в академических часах – 6нед./324 ч

**Содержание практики**

<b>Этапы практики</b>	<b>Виды деятельности студентов</b>
Организационный	Ознакомление с техникой безопасности и основными документами, регламентирующими проведение практики
Основной	Изучение технологии набора и отбора персонала в организации: <ul style="list-style-type: none"><li>- анализ источников и методов набора персонала</li><li>- исследование процесса отбора персонала</li><li>- изучение проблем отбора персонала</li><li>- изучение последствий некачественного отбора персонала</li></ul> Исследование мотивации и стимулирования трудовой деятельности: <ul style="list-style-type: none"><li>- оценка системы мотивации и стимулирования персонала</li><li>- анализ методов мотивации и стимулирования</li><li>- исследование проблем и разработка методик мотивации персонала</li></ul> Анализ технологии обучения и развития персонала: <ul style="list-style-type: none"><li>- анализ системы обучения персонала</li><li>- характеристика используемых методов обучения персонала</li><li>- оценка эффективности системы обучения персонала</li><li>- анализ и оценка формирования и развития резерва кадров</li><li>- исследование системы оценки и аттестации персонала</li></ul> Характеристика технологии высвобождения персонала: <ul style="list-style-type: none"><li>- характеристика процесса высвобождения персонала</li><li>- характеристика соблюдения трудового законодательства при высвобождении персонала</li></ul> Исследование корпоративной культуры: <ul style="list-style-type: none"><li>- анализ корпоративной культуры</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выявление признаков сильных и слабых культур</li> <li>-изучение функций культуры</li> <li>- изучение методов формирования и развития корпоративной культуры</li> <li>- изучение проблем корпоративной культуры</li> </ul> <p>Оценка эффективности управления персоналом организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ показателей экономической и социальной эффективности управления персоналом</li> <li>- анализ и оценка затрат на персонал</li> <li>- изучение отношения затрат на персонал к полученному результату</li> <li>- изучение стоимости программы обучения на одного работника</li> <li>- анализ показателей степени соответствия квалификации рабочему месту</li> <li>- исследование степени удовлетворенности персонала работой, заработной платой, системой вознаграждения, существующими возможностями обучения и развития, трудовыми отношениями в коллективе, морально-психологическим климатом, деятельностью службы управления персоналом</li> <li>- анализ текучести кадров</li> <li>- анализ количества жалоб</li> <li>- анализ количества переводов на другие работы по просьбе работников</li> <li>- анализ безопасности труда, количества несчастных случаев</li> <li>- анализ затрат на персонал в себестоимости продукции</li> </ul> <p>Проведение исследований по теме выпускной квалификационной работы.</p> <p>Разработка рекомендаций по совершенствованию процессов и технологии управления персоналом в зависимости от темы ВКР.</p> <p>Разработка программы внедрения предлагаемых мероприятий.</p> <p>Оценка экономической эффективности предлагаемых мероприятий.</p> <p>Оформление отчета</p>
Завершающий	Информационное сообщение, презентация

### *Формы отчетности по практике*

- 1) Индивидуальный план-отчет по практике
- 2) Отчетные материалы, установленные кафедрой и утвержденные протоколом

заседания кафедры от 28» февраля 2017 г., № 9

### 3) Отзыв руководителя практики

После проверки руководителем практики от КГУ материалы размещаются и хранятся в электронном портфолио обучающегося.

### ***Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике***

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике рассмотрены и одобрены на заседании кафедры маркетинга и управления персоналом 28» февраля 2017 г., протокол № 9 и являются приложением к программе производственной практики «Преддипломная».

### ***Перечень учебной литературы и ресурсов сети "Интернет", необходимых для проведения практики***

#### **Основная литература**

1. Беликова, И. П. Управление персоналом: Учебное пособие (краткий курс лекций)/ И.П.Беликова - Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. -<<http://www.iprbookshop.ru/47371>>

#### **Дополнительная литература:**

1. Крипак, Е. Методы и модели принятия решений в сфере управления персоналом/ Е.Крипак, Д.Домашова, Д.Тимофеев, Р.Безбородникова, Т.Зеленина - Оренбург: ОГУ, 2014.- <<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=259267>>

2. Шапиро, С. А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации/ С.А.Шапиро - М.Берлин: Директ-Медиа, 2015.- <<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272155>>

3. Самраилова, Е. К. Анализ эффективности использования персонала в организации/ Е. К.Самраилова, С. А.Шапиро, А. Б. Вешкурова - М.Берлин: Директ-Медиа, 2015. - <<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428382>>

4. Герасимова, Е. В. Формирование личности руководителя, методы оценки эффективности его деятельности/ Е.В.Герасимова - Москва: Лаборатория книги, 2012. -<<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140877>>

5.Шапиро, С. А. Социально-экономические аспекты трудовой деятельности/ С.А.Шапиро - М.Берлин: Директ-Медиа, 2015.- <<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428392>>

6. Демченко, З. А. Концептуальные подходы к формированию ценностно-позитивного отношения студентов к научно-исследовательской деятельности/ З.А.Демченко - Архангельск: САФУ, 2014.- <<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436322>>

7. Демченко, З. А. Методология научно-исследовательской деятельности/ З. А.Демченко, В. Д.Лебедев, Д. Г. Мясищев - Архангельск: САФУ, 2015.- <<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436330>>

### ***Перечень информационных технологий, используемых при проведении практики, включая перечень программного обеспечения и информационных***

*справочных систем (при необходимости)*

1. Программное обеспечение

1. Офисные программы: Microsoft Office, Excel, PowerPoint
2. Правовые информационные системы: СПС «Консультант Плюс», «Гарант»

2. Электронные библиотечные системы:

1. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»
2. Научная электронная библиотека E-library
3. Национальная электронная библиотека
4. Университетская библиотека ONLINE
5. ЭБС «Книгафонд»
6. ЭБС «Юрайт»

***Материально-техническая база, необходимая для проведения практики***

Помещение для самостоятельной работы обучающихся – аудитория №303 (305000, Курская область, г. Курск, ул. Радищева, д. №29), оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и с обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Практика для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов проводится с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

Местами проведения практики являются организаций различных отраслей, сфер и форм собственности г. Курска и Курской области, в том числе:

- 1) АО «Конти-Рус»;
- 2) ООО «Запаска 46»;
- 3) АО «Авиаавтоматика им. В.В.Тарасова».

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**Индивидуальный план-отчет по научно-исследовательской работе (НИР)**

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_

Институт Экономики и управления

Направление (специальность) 38.04.03 Управление персоналом

Направленность/профиль Стратегическое управление персоналом

Курс 1 (1) Форма обучения \_\_\_\_\_

Вид практики производственная

Тип практики *научно-исследовательская работа*

Раздел практики \_\_\_\_\_

Способ проведения стационарная

Форма проведения рассредоточенная

Наименование и место расположения организации – базы практики ФГБОУ ВО  
«Курский государственный университет», г. Курск

Период прохождения практики \_\_\_\_\_

Руководитель практики (научно - исследовательской работы) \_\_\_\_\_

Тема научного исследования \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Руководитель практики (научно - исследовательской работы)  
от КГУ

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О., должность)

<b>Рабочий график (план) проведения НИР</b>		<b>Отметка о согласовании содержания и планируемых результатов практики</b>	
<b>№ п/п</b>	<b>Содержание ( типовые задания для текущего контроля)</b>	<b>Дата</b>	<b>Подпись руководителя практики (научно - исследовательской работы)</b>
1.	Разработать программу диссертационного исследования: - обосновать актуальность темы исследования - провести семантический анализ формулировки темы исследования - поэтапно раскрыть содержание темы исследования - сформулировать цель исследования - сформулировать задачи исследования - определить объект исследования - определить предмет исследования - сформулировать гипотезу исследования - определить теоретическую и методологическую базу исследования - обосновать методы исследования		
2.	Провести обзор источников литературы по теме исследования: - изучить нормативные акты, регулирующие функционирование объекта исследования - изучить учебную литературу по теме исследования - изучить научную литературу по теме исследования - изучить периодическую литературу по теме исследования		
3.	Принять участие в научно-практических конференциях и опубликовать статьи		
4.	Провести анализ диссертации на соискание учёной степени кандидата экономических наук		
5.	Осуществить поиск, сбор, обработку, анализ и систематизацию информации по теме исследования в государственном архиве г. Курска		
6.	Провести анализ научной статьи по теме исследования		
7.	Оформить отчет		

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись) Ф.И.О.)



## Планируемые результаты практики

(оценивается выполнение типовых заданий из фонда оценочных средств для промежуточной аттестации)

Код компетенции	Этап формирования компетенции	Результаты прохождения практики, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОП	Отметка о выполнении и подпись руководителя НИР
<b>ОК-1</b>	использует теоретические знания для понимания современных проблем развития общества и человека	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>сущность и содержание основных методов анализа в сфере управления персоналом</li> <li>классификацию основных методов анализа в сфере управления персоналом</li> <li>условия использования основных методов анализа в сфере управления персоналом</li> </ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>применять количественные и качественные методы анализа</li> <li>выделять факторы, влияющие на современное состояние управления персоналом в России</li> <li>мотивировать персонал к принятию нововведений в кадровой работе</li> </ul> <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>навыками разработки программы научных исследований в области управления персоналом</li> </ul>	
<b>ПК-22</b>	умеет разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>содержание программы научных исследований в сфере управления персоналом</li> <li>структуру программы научных исследований в сфере управления персоналом</li> <li>особенности разработки программы научных исследований в сфере управления персоналом</li> </ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом</li> <li>организовывать выполнение программы научных исследований в сфере управления персоналом</li> <li>оценивать эффективность программы научных исследований в сфере управления персоналом</li> </ul> <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>навыками применения количественных и качественных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом</li> <li>навыками построения организационно-экономических моделей в области управления персоналом</li> <li>навыками оценки эффективности организационно-экономических моделей в области управления персоналом</li> </ul>	

<p><b>ПК-24</b></p>	<p>владеет навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования</p>	<p>Знает:  источники информации для подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом  принципы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по актуальным проблемам управления персоналом  методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по актуальным проблемам управления персоналом  Умеет:  выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом  формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом  обосновывать актуальные научные проблемы управления персоналом  Владеет:  навыками формулирования целей, задач, предмета, объекта, гипотезы научного исследования  навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования  навыками подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p>	
---------------------	--	--	--

Руководитель

Практики (научно - исследовательской работы) \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
(подпись)

Оценка по практике (научно - исследовательской работы) \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
(подпись)

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**Индивидуальный план-отчет по научно-исследовательской работе (НИР)**

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_

Институт Экономики и управления

Направление (специальность) 38.04.03 Управление персоналом

Направленность/профиль Стратегическое управление персоналом

Курс 1 (2) Форма обучения \_\_\_\_\_

Вид практики производственная

Тип практики *научно-исследовательская работа*

Раздел практики \_\_\_\_\_

Способ проведения стационарная

Форма проведения рассредоточенная

Наименование и место расположения организации – базы практики ФГБОУ ВО  
«Курский государственный университет», г. Курск

Период прохождения практики \_\_\_\_\_

Руководитель практики (научно - исследовательской работы) \_\_\_\_\_

Тема научного исследования \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Руководитель практики (научно - исследовательской работы)  
от КГУ

\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_/  
(подпись) (Ф.И.О., должность)

<b>Рабочий график (план) проведения НИР</b>		<b>Отметка о согласовании содержания и планируемых результатов практики</b>	
№ п/п	Содержание (типовые задания для текущего контроля)	Дата	Подпись руководителя практики (научно - исследовательской работы)
1.	Провести описание методов диссертационного исследования		
2.	Провести обзор источников литературы по теме с учетом выбранного предмета исследования: <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучить нормативные акты, регулирующие функционирование объекта исследования</li> <li>- изучить учебную литературу по теме исследования</li> <li>- изучить научную литературу по теме исследования</li> <li>- изучить периодическую литературу по теме исследования</li> </ul>		
3.	Принять участие в научно-практических конференциях и опубликовать статьи		
4.	Подготовить первую главу диссертации: <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучить понятие, сущность, особенности объекта исследования</li> <li>- изучить механизм совершенствования объекта исследования</li> <li>- изучить методологические основы оценки объекта исследования и его эффективности</li> </ul>		
5.	Оформить отчет		

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 (подпись)                      Ф.И.О.)

## Планируемые результаты практики

(оценивается выполнение типовых заданий из фонда оценочных средств для промежуточной аттестации)

Код компетенции	Этап формирования компетенции	Результаты прохождения практики, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОП	Отметка о выполнении и подпись руководителя НИР
ОПК-11	владеет навыками выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом	<p>Знает:</p> <p>сущность актуальных научных проблем управления персоналом</p> <p>классификацию актуальных научных проблем управления персоналом</p> <p>методы выявления актуальных научных проблем управления персоналом</p> <p>Умеет:</p> <p>выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом</p> <p>формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p> <p>идентифицировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p> <p>Владеет:</p> <p>навыками применения информации для решения научных проблем управления персоналом</p> <p>навыками применения инструментальных средств исследования к решению научных проблем управления персоналом</p> <p>навыками разработки и применения инструментальных средств исследования к решению научных проблем управления персоналом</p>	
ПК-24	владеет навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования	<p>Знает:</p> <p>источники информации для подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p>принципы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p>методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p>Умеет:</p> <p>выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом</p> <p>формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p> <p>обосновывать актуальные научные проблемы управления персоналом</p> <p>Владеет:</p>	

		навыками формулирования целей, задач, предмета, объекта, гипотезы научного исследования навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования навыками подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	
--	--	---	--

Руководитель

Практики (научно - исследовательской работы) \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
(подпись)

Оценка по практике (научно - исследовательской работы) \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
(подпись)



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**Индивидуальный план-отчет по научно-исследовательской работе (НИР)**

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_

Институт Экономики и управления

Направление (специальность) 38.04.03 Управление персоналом

Направленность/профиль Стратегическое управление персоналом

Курс 2 (1) Форма обучения \_\_\_\_\_

Вид практики производственная

Тип практики *научно-исследовательская работа*

Раздел практики \_\_\_\_\_

Способ проведения стационарная

Форма проведения рассредоточенная

Наименование и место расположения организации – базы практики ФГБОУ ВО  
«Курский государственный университет», г. Курск

Период прохождения практики \_\_\_\_\_

Руководитель практики (научно - исследовательской работы) \_\_\_\_\_

Тема научного исследования \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Руководитель практики (научно - исследовательской работы)  
от КГУ

\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_/  
(подпись) (Ф.И.О., должность)

<b>Рабочий график (план) проведения НИР</b>		<b>Отметка о согласовании содержания и планируемых результатов практики</b>	
<b>№ п/п</b>	<b>Содержание ( типовые задания для текущего контроля)</b>	<b>Дата</b>	<b>Подпись руководителя практики ( научно - исследовательской работы)</b>
1.	Актуализировать обзор источников литературы по теме с учетом выбранного предмета исследования: - изучить нормативные акты, регулирующие функционирование объекта исследования - изучить учебную литературу по теме исследования - изучить научную литературу по теме исследования - изучить периодическую литературу по теме исследования		
2.	Принять участие в научно-практических конференциях и опубликовать статьи		
3.	Подготовить вторую главу диссертации: - дать организационно - экономическую характеристику предприятия, организации - изучить количественные и качественные характеристики персонала предприятия, организации - оценить объект исследования, его эффективность и факторы ее определяющие на предприятии, в организации		
4.	Оформить отчет		

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись) Ф.И.О.)

## Планируемые результаты практики

(оценивается выполнение типовых заданий из фонда оценочных средств для промежуточной аттестации)

Код компетенции	Этап формирования компетенции	Результаты прохождения практики, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОП	Отметка о выполнении и подпись руководителя НИР
ОК-1	определяет и анализирует научные проблемы в области профессиональной деятельности	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>сущность и содержание основных методов анализа в сфере управления персоналом</li> <li>классификацию основных методов анализа в сфере управления персоналом</li> <li>условия использования основных методов анализа в сфере управления персоналом</li> </ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>применять количественные и качественные методы анализа</li> <li>выделять факторы, влияющие на современное состояние управления персоналом в России</li> <li>мотивировать персонал к принятию нововведений в кадровой работе</li> </ul> <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>навыками разработки программы научных исследований в области управления персоналом</li> </ul>	
ОК-3	владеет приемами и технологиями формирования целей саморазвития и их самореализации, критической оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач и использованию творческого потенциала	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>сущность научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом</li> <li>сущность образовательной деятельности в области управления персоналом</li> <li>особенности научно-исследовательской и образовательной деятельности в области управления персоналом</li> </ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>проводить анализ научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом</li> <li>проводить анализ образовательной деятельности в области управления персоналом</li> <li>идентифицировать проблемы научно-исследовательской и образовательной деятельности в области управления персоналом</li> </ul>	

		<p>Владеет:</p> <p>навыками организации научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом</p> <p>навыками организации образовательной деятельности в области управления персоналом</p> <p>оценки эффективности организации научно-исследовательской и образовательной деятельности в области управления персоналом</p>	
<b>ОПК-3</b>	<p>владеет комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации</p>	<p>Знает:</p> <p>сущность стратегического управления персоналом в организации</p> <p>особенности стратегического управления персоналом в организации</p> <p>методы выявления современных проблем управления персоналом в организации</p> <p>Умеет:</p> <p>выявлять современные проблемы управления персоналом в организации в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом</p> <p>идентифицировать современные проблемы управления персоналом в организации в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом</p> <p>оценивать влияние различных факторов на современные проблемы управления персоналом в организации в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом</p> <p>Владеет:</p> <p>комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом</p> <p>пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом</p> <p>навыками оценки взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом</p>	
<b>ОПК-10</b>	<p>владеет навыками взаимодействия со службами информационных технологий и эффективного использования корпоративных</p>	<p>Знает:</p> <p>понятие кадровой информации</p> <p>требования к управленческим документам</p> <p>основы организации документооборота и хранения документов</p> <p>Умеет:</p>	

	информационных систем	<p>использовать знания в области документационного обеспечения управления для формирования практических навыков по подготовке и оформлению документов и работе с ними</p> <p>взаимодействовать со службами информационных технологий</p> <p>эффективно использовать корпоративные информационные системы</p> <p>Владеет:</p> <p>навыками использования инструментальных средств исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации</p> <p>навыками применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач</p> <p>методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом</p>	
ОПК-12	умеет проводить анализ результатов исследований в системе управления персоналом	<p>Знает:</p> <p>принципы диагностики организационного развития в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита</p> <p>формы диагностики организационного развития в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита</p> <p>методы диагностики организационного развития в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита</p> <p>Умеет:</p> <p>выявлять особенности технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита</p> <p>выявлять особенности технологии проведения диагностики и мониторинга кадрового потенциала организации в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита</p> <p>Владеет:</p> <p>принципами, формами и методами диагностики организационного развития в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита</p> <p>технологией проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и умением использовать ее в своей профессиональной деятельности в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита</p> <p>технологией проведения диагностики и мониторинга кадрового потенциала организации и умением использовать ее в своей профессиональной деятельности в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита</p>	

<p><b>ПК-12</b></p>	<p>умеет использовать в своей профессиональной деятельности принципы, формы и методы диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала</p>	<p>Знает: методы проведения исследований в системе управления персоналом инструменты проведения исследований в системе управления персоналом Умеет: разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом Владеет: навыками анализа результатов исследований в системе управления персоналом в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом</p>	
<p><b>ПК-15</b></p>	<p>умеет применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации</p>	<p>Знает: сущность мотивации и стимулирования, политики оплаты труда методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации Умеет: анализировать действующую в организации систему мотивации и стимулирования, политику оплаты труда в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита выявлять проблемы в действующей в организации системе мотивации и стимулирования, политике оплаты труда в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита идентифицировать проблемы в действующей в организации системе мотивации и стимулирования, политике оплаты труда в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита Владеет: навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита навыками анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита навыками поиска путей повышения эффективности действующей в организации</p>	

		системы мотивации и стимулирования, политики оплаты труда в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита	
<b>ПК-18</b>	владеет навыками контролировать исполнение бюджета затрат на персонал	<p>Знает:</p> <p>состав затрат на персонал структуру затрат на персонал особенности калькулирования затрат на персонал</p> <p>Умеет:</p> <p>анализировать уровень затрат на персонал анализировать структуру затрат на персонал анализировать факторы, влияющие на уровень и структуру затрат на персонал</p> <p>Владеет:</p> <p>технологией разработки бюджета затрат на персонал технологией сокращения затрат на персонал технологией контроля исполнения бюджета затрат на персонал</p>	
<b>ПК-23</b>	умеет проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	<p>Знает:</p> <p>сущность бенчмаркинга организации принципы бенчмаркинга организации классификацию процедур для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</p> <p>Умеет:</p> <p>использовать технологии бенчмаркинга и других процедур для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</p> <p>Владеет:</p> <p>навыками оценки эффективности использования технологии бенчмаркинга</p>	
<b>ПК-24</b>	владеет навыками подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	<p>Знает:</p> <p>источники информации для подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом принципы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по актуальным проблемам управления персоналом методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p>Умеет:</p> <p>выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом обосновывать актуальные научные проблемы управления персоналом</p> <p>Владеет:</p>	

		навыками формулирования целей, задач, предмета, объекта, гипотезы научного исследования навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования навыками подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	
--	--	---	--



Руководитель

Практики (научно - исследовательской работы) \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
(подпись)

Оценка по практике (научно - исследовательской работы) \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
(подпись)

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**Индивидуальный план-отчет по научно-исследовательской работе (НИР)**

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_

Институт Экономики и управления

Направление (специальность) 38.04.03 Управление персоналом

Направленность/профиль Стратегическое управление персоналом

Курс 2 (2) Форма обучения \_\_\_\_\_

Вид практики производственная

Тип практики *научно-исследовательская работа*

Раздел практики \_\_\_\_\_

Способ проведения стационарная

Форма проведения рассредоточенная

Наименование и место расположения организации – базы практики ФГБОУ ВО  
«Курский государственный университет», г. Курск

Период прохождения практики \_\_\_\_\_

Руководитель практики (научно - исследовательской работы) \_\_\_\_\_

Тема научного исследования \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Руководитель практики (научно - исследовательской работы)  
от КГУ

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

(подпись)

(Ф.И.О., должность)

<b>Рабочий график (план) проведения НИР</b>		<b>Отметка о согласовании содержания и планируемых результатов практики</b>	
№ п/п	Содержание ( типовые задания для текущего контроля)	Дата	Подпись руководителя практики ( научно - исследовательской работы )
1.	<p>Актуализировать обзор источников литературы по теме с учетом выбранного предмета исследования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучить нормативные акты, регулирующие функционирование объекта исследования</li> <li>- изучить учебную литературу по теме исследования</li> <li>- изучить научную литературу по теме исследования</li> <li>- изучить периодическую литературу по теме исследования</li> </ul>		
2.	Принять участие в научно-практических конференциях и опубликовать статьи		
3.	<p>Подготовить третью главу диссертации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработать рекомендации по совершенствованию объекта исследования</li> <li>- разработать программу внедрения предлагаемых мероприятий</li> <li>- оценить экономическую эффективность предлагаемых мероприятий</li> </ul>		
4.	Оформить отчет		

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 (подпись)                      Ф.И.О.)

## Планируемые результаты практики

(оценивается выполнение типовых заданий из фонда оценочных средств для промежуточной аттестации)

Код компетенции	Этап формирования компетенции	Результаты прохождения практики, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОП	Отметка о выполнении и подпись руководителя НИР
ОК-3	владеет приемами и технологиями формирования целей саморазвития и их самореализации, критической оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач и использованию творческого потенциала	<p>Знает:</p> <p>сущность научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом</p> <p>сущность образовательной деятельности в области управления персоналом</p> <p>особенности научно-исследовательской и образовательной деятельности в области управления персоналом</p> <p>Умеет:</p> <p>проводить анализ научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом</p> <p>проводить анализ образовательной деятельности в области управления персоналом</p> <p>идентифицировать проблемы научно-исследовательской и образовательной деятельности в области управления персоналом</p> <p>Владеет:</p> <p>навыками организации научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом</p> <p>навыками организации образовательной деятельности в области управления персоналом</p> <p>оценки эффективности организации научно-исследовательской и образовательной деятельности в области управления персоналом</p>	
ОПК-10	владеет навыками взаимодействия со службами информационных технологий и эффективного использования корпоративных информационных систем	<p>Знает:</p> <p>понятие кадровой информации</p> <p>требования к управленческим документам</p> <p>основы организации документооборота и хранения документов</p> <p>Умеет:</p> <p>использовать знания в области документационного обеспечения управления для формирования практических навыков по подготовке и оформлению документов</p>	

		<p>и работе с ними          взаимодействовать со службами информационных технологий          эффективно использовать корпоративные информационные системы          Владеет:          навыками использования инструментальных средств исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации          навыками применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач          методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом</p>	
<b>ПК-15</b>	<p>умеет применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации</p>	<p>Знает:          сущность мотивации и стимулирования, политики оплаты труда          методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования          методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации          Умеет:          анализировать действующую в организации систему мотивации и стимулирования, политику оплаты труда в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита          выявлять проблемы в действующей в организации системе мотивации и стимулирования, политике оплаты труда в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита          идентифицировать проблемы в действующей в организации системе мотивации и стимулирования, политике оплаты труда в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита          Владеет:          навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита          навыками анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита          навыками поиска путей повышения эффективности действующей в организации системы мотивации и стимулирования, политики оплаты труда в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита</p>	
<b>ПК-22</b>	<p>владеет навыками применять количественные и</p>	<p>Знает:          содержание программы научных исследований в сфере управления персоналом</p>	

	<p>качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели</p>	<p>структуру программы научных исследований в сфере управления персоналом особенности разработки программы научных исследований в сфере управления персоналом</p> <p>Умеет: разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом организовывать выполнение программы научных исследований в сфере управления персоналом оценивать эффективность программы научных исследований в сфере управления персоналом</p> <p>Владеет: навыками применения количественных и качественных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом навыками построения организационно-экономических моделей в области управления персоналом навыками оценки эффективности организационно-экономических моделей в области управления персоналом</p>	
ПК-24	<p>владеет навыками подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p>	<p>Знает: источники информации для подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом принципы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по актуальным проблемам управления персоналом методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p>Умеет: выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом обосновывать актуальные научные проблемы управления персоналом</p> <p>Владеет: навыками формулирования целей, задач, предмета, объекта, гипотезы научного исследования навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования навыками подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p>	

Руководитель

Практики (научно - исследовательской работы) \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
(подпись)

Оценка по практике (научно - исследовательской работы) \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
(подпись)

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**Индивидуальный план-отчет по практике**

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_

Институт Экономики и управления

Направление (специальность) 38.04.03 Управление персоналом

Направленность/профиль Стратегическое управление персоналом

Курс 1 Форма обучения заочная

Вид практики Производственная

Тип практики Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)

Раздел практики \_\_\_\_\_

Способ проведения стационарная

Форма проведения рассредоточенная

Наименование и место расположения организации – базы практики \_\_\_\_\_

Период прохождения практики \_\_\_\_\_

Наименование и место расположения организации – базы практики ФГБОУ ВО «Курский государственный университет», г. Курск

Период прохождения практики \_\_\_\_\_

Руководитель практики от \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ профильной \_\_\_\_\_ организации \_\_\_\_\_

Руководитель практики от КГУ \_\_\_\_\_

Индивидуальное задание на период практики:

Провести диагностику развития организации

Провести диагностику кадрового потенциала и его влияния на эффективность организации

Изучить Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Разработать рабочую программу дисциплины кафедры

Разработать планы семинарских занятий по дисциплине кафедры

Разработать оценочные материалы для текущего контроля по дисциплине кафедры

Разработать оценочные материалы для промежуточной аттестации по дисциплине кафедры

Разработать конспект лекции по дисциплине кафедры

Принять участие в подготовке методических рекомендаций по написанию ВКР

Принять участие в работе ГИА

Провести семинарское занятие по дисциплине кафедры

Принять участие в рецензировании курсовых работ и ВКР

Принять участие в проведении нормоконтроля ВКР

Подготовить аннотацию на статью из периодического издания

Оформить отчет

Руководитель практики от КГУ

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

(подпись) Ф.И.О. преподавателя)

Руководитель практики от профильной  
организации

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

(подпись) Ф.И.О.)



<b>Рабочий график (план) проведения практики</b>		<b>Отметка о согласовании содержания и планируемых результатов практики</b>	
<b>№ п/п</b>	<b>Содержание ( типовые задания для текущего контроля)</b>	<b>Дата</b>	<b>Подпись руководителя практики от профильной организации</b>
1	Провести диагностику развития организации		
2	Провести диагностику кадрового потенциала и его влияния на эффективность организации		
3	Изучить Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом		
4	Разработать рабочую программу дисциплины кафедры		
5	Разработать планы семинарских занятий по дисциплине кафедры		
6	Разработать оценочные материалы для текущего контроля по дисциплине кафедры		
7	Разработать оценочные материалы для промежуточной аттестации по дисциплине кафедры		
8	Разработать конспект лекции по дисциплине кафедры		
9	Принять участие в подготовке методических рекомендаций по написанию ВКР		
10	Принять участие в работе ГИА		
11	Провести семинарское занятие по дисциплине кафедры		
12	Принять участие в рецензировании курсовых работ и ВКР		
13	Принять участие в проведении нормоконтроля ВКР		
14	Подготовить аннотацию на статью из периодического издания		
15	Оформить отчет		

## Планируемые результаты практики

(оценивается выполнение типовых заданий из фонда оценочных средств для промежуточной аттестации)

Код компетенции	Этап формирования компетенции	Результаты прохождения практики, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОП	Отметка о выполнении и подпись руководителя практики от КГУ
ОПК-3	<p>понимает взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом</p>	<p>Знает:                      сущность управления персоналом в организации                      особенности управления персоналом в организации                      методы выявления современных проблем управления персоналом в организации                      Умеет:                      выявлять современные проблемы управления персоналом в организации                      идентифицировать современные проблемы управления персоналом в организации                      оценивать влияние различных факторов на современные проблемы управления персоналом в организации                      Владеет:                      комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации                      пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом                      навыками оценки взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом</p>	
ПК-12	<p>владеет принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала</p>	<p>Знает:                      методы проведения исследований в системе управления персоналом                      инструменты проведения исследований в системе управления персоналом                      Умеет:                      разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом                      применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом                      Владеет:                      навыками анализа результатов исследований в системе управления персоналом в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом</p>	

ПК-26	<p>знает структуру, нормативно-правовую базу для разработки образовательных программ, учебно-методических комплексов и других необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации</p>	<p>Знает:          сущность образовательных программ, учебно-методических комплексов и других необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации          структуру образовательных программ, учебно-методических комплексов и других необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации          особенности разработки образовательных программ, учебно-методических комплексов и других необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации</p> <p>Умеет:          находить образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации          адаптировать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации          разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации</p> <p>Владеет:          технологией составления презентаций для использования интерактивных технологий в образовательном процессе          технологией разработки деловых игр для использования интерактивных технологий в образовательном процессе          технологией составления ситуационных задач для использования интерактивных технологий в образовательном процессе</p>	
ПК-27	<p>умеет использовать в процессе обучения современные образовательные технологии, навыки организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов</p>	<p>Знает:          сущность современных образовательных технологий          классификацию современных образовательных технологий          принципы использования современных образовательных технологий</p> <p>Умеет:          находить современные образовательные технологии в процессе обучения          адаптировать современные образовательные технологии в процессе обучения          использовать современные образовательные технологии в процессе обучения</p> <p>Владеет:</p>	

		<p>навыками организации образовательных процессов</p> <p>навыками управления образовательными процессами</p> <p>навыками оценки эффективности образовательных процессов</p>	
ПК-29	<p>владеет навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</p>	<p>Знает:</p> <p>теории целостного педагогического процесса</p> <p>методологические основы педагогики</p> <p>особенности преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</p> <p>Умеет:</p> <p>анализировать педагогический процесс преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</p> <p>выявлять проблемы преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</p> <p>предлагать пути решения проблем преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</p> <p>Владеет:</p> <p>навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</p>	

Рекомендуемая  
оценка по практике \_\_\_\_\_

Руководитель практики  
от профильной организации \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись)

Руководитель \_\_\_\_\_ М.П.  
от КГУ \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись)

Итоговая оценка по практике \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись)

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**Индивидуальный план-отчет по практике**

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_

Институт Экономики и управления

Направление (специальность) 38.04.03 Управление персоналом

Направленность/профиль Стратегическое управление персоналом

Курс 2 Форма обучения \_\_\_\_\_

Вид практики Производственная

Тип практики Преддипломная

Раздел практики \_\_\_\_\_

Способ проведения стационарная

Форма проведения дискретная

Наименование и место расположения организации – \_\_\_\_\_

Период прохождения практики \_\_\_\_\_

Руководитель практики от КГУ \_\_\_\_\_

Индивидуальное задание на период практики:

Изучить технологии набора и отбора персонала в организации:

- провести анализ источников и методов набора персонала
- провести исследование процесса отбора персонала
- изучить проблемы отбора персонала
- изучить последствия некачественного отбора персонала

Исследовать мотивацию и стимулирование трудовой деятельности:

- провести оценку системы мотивации и стимулирования персонала
- провести анализ методов мотивации и стимулирования
- провести исследование проблем и разработка методик мотивации персонала

Провести анализ технологии обучения и развития персонала:

- провести анализ системы обучения персонала
- предоставить характеристику используемых методов обучения персонала
- провести оценку эффективности системы обучения персонала
- провести анализ и оценку формирования и развития резерва кадров
- провести исследование системы оценки и аттестации персонала

Предоставить характеристику технологии высвобождения персонала:

- предоставить характеристику процесса высвобождения персонала
- предоставить характеристику соблюдения трудового законодательства при высвобождении персонала

Провести исследование корпоративной культуры:

- провести анализ корпоративной культуры
- выявить признаки сильных и слабых культур
- изучить функции культуры
- изучить методы формирования и развития корпоративной культуры

- изучить проблемы корпоративной культуры

Провести оценку эффективности управления персоналом организации:

- провести анализ показателей экономической и социальной эффективности управления персоналом

- провести анализ и оценку затрат на персонал

- изучить отношения затрат на персонал к полученному результату

- изучить стоимость программы обучения на одного работника

- провести анализ показателей степени соответствия квалификации рабочему месту

- провести исследование степени удовлетворенности персонала работой, заработной платой, системой вознаграждения, существующими возможностями обучения и развития, трудовыми отношениями в коллективе, морально-психологическим климатом, деятельностью службы управления персоналом

- провести анализ текучести кадров

- провести анализ количества жалоб

- провести анализ количества переводов на другие работы по просьбе работников

- провести анализ безопасности труда, количества несчастных случаев

- провести анализ затрат на персонал в себестоимости продукции

Провести исследование по теме выпускной квалификационной работы.

Разработать рекомендации по совершенствованию процессов и технологии управления персоналом в зависимости от темы ВКР.

Разработать программу внедрения предлагаемых мероприятий.

Провести оценку экономической эффективности предлагаемых мероприятий.

Оформить отчет

Руководитель практики от КГУ

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

(подпись)      Ф.И.О. преподавателя)

Руководитель практики от профильной  
организации

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

(подпись)      Ф.И.О. преподавателя)

<b>Рабочий график (план) проведения практики</b>		<b>Отметка о согласовании содержания и планируемых результатов практики</b>	
<b>№ п/п</b>	<b>Содержание (типовые задания для текущего контроля)</b>	<b>Дата</b>	<b>Подпись руководителя практики от профильной организации</b>
1	Изучить технологии набора и отбора персонала в организации: <ul style="list-style-type: none"> <li>- провести анализ источников и методов набора персонала</li> <li>- провести исследование процесса отбора персонала</li> <li>- изучить проблемы отбора персонала</li> <li>- изучить последствия некачественного отбора персонала</li> </ul>		
2	Исследовать мотивацию и стимулирование трудовой деятельности: <ul style="list-style-type: none"> <li>- провести оценку системы мотивации и стимулирования персонала</li> <li>- провести анализ методов мотивации и стимулирования</li> <li>- провести исследование проблем и разработка методик мотивации персонала</li> </ul>		
3	Провести анализ технологии обучения и развития персонала: <ul style="list-style-type: none"> <li>- провести анализ системы обучения персонала</li> <li>- предоставить характеристику используемых методов обучения персонала</li> <li>- провести оценку эффективности системы обучения персонала</li> <li>- провести анализ и оценку формирования и развития резерва кадров</li> <li>- провести исследование системы оценки и аттестации персонала</li> </ul>		
4	Предоставить характеристику технологии высвобождения персонала: <ul style="list-style-type: none"> <li>- предоставить характеристику процесса высвобождения персонала</li> <li>- предоставить характеристику соблюдения трудового законодательства при высвобождении персонала</li> </ul>		
5	Провести исследование корпоративной культуры: <ul style="list-style-type: none"> <li>- провести анализ корпоративной культуры</li> <li>- выявить признаки сильных и слабых культур</li> <li>-изучить функции культуры</li> <li>- изучить методы формирования и развития корпоративной культуры</li> <li>- изучить проблемы корпоративной культуры</li> </ul>		
6	Провести оценку эффективности управления персоналом организации: <ul style="list-style-type: none"> <li>- провести анализ показателей экономической и социальной эффективности управления персоналом</li> <li>- провести анализ и оценку затрат на персонал</li> <li>- изучить отношения затрат на персонал к полученному результату</li> <li>- изучить стоимость программы обучения на одного работника</li> </ul>		



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- провести анализ показателей степени соответствия квалификации рабочему месту</li> <li>- провести исследование степени удовлетворенности персонала работой, заработной платой, системой вознаграждения, существующими возможностями обучения и развития, трудовыми отношениями в коллективе, морально-психологическим климатом, деятельностью службы управления персоналом</li> <li>- провести анализ текучести кадров</li> <li>- провести анализ количества жалоб</li> <li>- провести анализ количества переводов на другие работы по просьбе работников</li> <li>- провести анализ безопасности труда, количества несчастных случаев</li> <li>- провести анализ затрат на персонал в себестоимости продукции</li> </ul>		
7	Провести исследование по теме выпускной квалификационной работы.		
8	Разработать рекомендации по совершенствованию процессов и технологии управления персоналом в зависимости от темы ВКР.		
9	Разработать программу внедрения предлагаемых мероприятий.		
10	Провести оценку экономической эффективности предлагаемых мероприятий.		
11	Оформить отчет		

## Планируемые результаты практики

(оценивается выполнение типовых заданий из фонда оценочных средств для промежуточной аттестации)

Код компетенции	Этап формирования компетенции	Результаты прохождения практики, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОП	Отметка о выполнении и подпись руководителя практики от КГУ
ОПК-8	<p>владеет методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом</p>	<p><b>Знает:</b>                      сущность методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом                      принципы использования методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом                      этапы определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом</p> <p><b>Умеет:</b>                      выявлять проблемы социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом                      идентифицировать проблемы социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом                      разрабатывать меры по решению проблем социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом</p> <p><b>Владеет:</b>                      методикой определения социально-экономической эффективности системы управления персоналом                      методикой определения социально-экономической эффективности технологии управления персоналом                      навыками использования результатов расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p>	

ОПК-12	умеет проводить анализ результатов исследований в системе управления персоналом	<p>Знает: методы проведения исследований в системе управления персоналом инструменты проведения исследований в системе управления персоналом</p> <p>Умеет: разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом</p> <p>Владеет: навыками анализа результатов исследований в системе управления персоналом в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом</p>	
ПК-11	владеет навыками систематизировать информацию для достижения цели управления персоналом	<p>Знает: источники информации в области управления персоналом методы систематизации и обработки информации в области управления персоналом</p> <p>Умеет: выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом</p> <p>Владеет: навыками систематизации информации в целях формирования эффективной концепции стратегического управления персоналом</p>	
ПК-13	владеет навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации	<p>Знает: сущность найма персонала сущность адаптации персонала принципы, методы оценки эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала</p>	

	персонала	<p>Умеет:</p> <p>анализировать действующую в организации систему найма и адаптации персонала</p> <p>выявлять проблемы в действующей в организации системе найма и адаптации персонала</p> <p>идентифицировать проблемы в действующей в организации системе найма и адаптации персонала</p> <p>Владеет:</p> <p>навыками оценки эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала</p> <p>навыками определения факторов, влияющих на эффективность действующей в организации системы найма и адаптации персонала</p> <p>навыками поиска путей повышения эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала</p>	
ПК-14	умеет применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	<p>Знает:</p> <p>сущность системы обучения и развития персонала</p> <p>принципы построения системы обучения и развития персонала</p> <p>методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации</p> <p>Умеет:</p> <p>анализировать действующую в организации систему обучения и развития персонала</p> <p>выявлять проблемы в действующей в организации системе обучения и развития персонала</p> <p>идентифицировать проблемы в действующей в организации системе обучения и развития персонала</p> <p>Владеет:</p> <p>навыками оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации</p> <p>навыками определения факторов, влияющих на эффективность действующей в организации системы обучения и развития персонала</p>	

		<p>навыками поиска путей повышения эффективности действующей в организации системы обучения и развития персонала</p>	
ПК-15	<p>умеет применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации</p>	<p>Знает:  сущность мотивации и стимулирования, политики оплаты труда  методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования  методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации  Умеет:  анализировать действующую в организации систему мотивации и стимулирования, политику оплаты труда  выявлять проблемы в действующей в организации системе мотивации и стимулирования, политике оплаты труда  идентифицировать проблемы в действующей в организации системе мотивации и стимулирования, политике оплаты труда  Владеет:  навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда  навыками анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации  навыками поиска путей повышения эффективности действующей в организации системы мотивации и стимулирования, политики оплаты труда</p>	
ПК-16	<p>владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p>	<p>Знает:  сущность морально-психологического климата  сущность, виды организационной культуры  принципы формирования организационной культуры и благоприятного морально-психологического климата  Умеет:  проводить анализ морально-психологического климата  проводить анализ состояния организационной культуры  Владеет:</p>	

		<p>навыками улучшения морально-психологического климата</p> <p>навыками формирования и совершенствования организационной культуры</p>	
ПК-17	<p>владеет методами прогнозирования рисков в управлении персоналом, травматизма и профессиональных заболеваний</p>	<p>Знает:</p> <p>сущность, классификацию рисков в управлении персоналом</p> <p>сущность травматизма и профессиональных заболеваний</p> <p>методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний</p> <p>Умеет:</p> <p>анализировать риски в управлении персоналом</p> <p>анализировать современное состояние травматизма и профессиональных заболеваний в организации</p> <p>Владеет:</p> <p>методами прогнозирования рисков в управлении персоналом</p> <p>методами прогнозирования травматизма и профессиональных заболеваний</p>	
ПК-18	<p>владеет навыками контролировать исполнение бюджета затрат на персонал</p>	<p>Знает:</p> <p>состав затрат на персонал</p> <p>структуру затрат на персонал</p> <p>особенности калькулирования затрат на персонал</p> <p>Умеет:</p> <p>анализировать уровень затрат на персонал</p> <p>анализировать структуру затрат на персонал</p> <p>анализировать факторы, влияющие на уровень и структуру затрат на персонал</p> <p>Владеет:</p> <p>технологией разработки бюджета затрат на персонал</p> <p>технологией сокращения затрат на персонал</p> <p>технологией контроля исполнения бюджета затрат на персонал</p>	
ПК-19	<p>владеет навыками оптимизации кадрового делопроизводства и</p>	<p>Знает:</p> <p>понятие кадрового делопроизводства</p> <p>понятие кадрового учета</p>	

	кадрового учета	<p>принципы организации кадрового делопроизводства и кадрового учета</p> <p>Умеет:</p> <p>оценивать состояние кадрового делопроизводства и кадрового учета выявлять проблемы кадрового делопроизводства и кадрового учета</p> <p>Владеет:</p> <p>навыками оценки эффективности оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета</p>	
ПК-20	<p>владеет навыками консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора</p>	<p>Знает:</p> <p>сущность системы внутренних коммуникаций задачи построения системы внутренних коммуникаций принципы построения системы внутренних коммуникаций</p> <p>Умеет:</p> <p>определять задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций</p> <p>Владеет:</p> <p>навыками консультирования работодателя и персонала организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора</p>	
ПК-21	<p>владеет навыками находить пути решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации</p>	<p>Знает:</p> <p>сущность социально-трудовых проблемы организации классификацию социально-трудовых проблемы организации особенности социально-трудовых проблемы организации</p> <p>Умеет:</p> <p>выявлять наиболее острые социально-трудовые проблемы организации интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации оценивать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации</p>	

		<p>Владеет:</p> <p>навыками поиска путей решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации на основе применения инновационных технологий</p> <p>разрабатывать систему мер по практической реализации путей решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации на основе применения инновационных технологий</p> <p>экономически обосновать систему мер по практической реализации путей решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации на основе применения инновационных технологий</p>	
ПК-22	<p>владеет навыками применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели</p>	<p>Знает:</p> <p>содержание программы научных исследований в сфере управления персоналом</p> <p>структуру программы научных исследований в сфере управления персоналом</p> <p>особенности разработки программы научных исследований в сфере управления персоналом</p> <p>Умеет:</p> <p>разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом</p> <p>организовывать выполнение программы научных исследований в сфере управления персоналом</p> <p>оценивать эффективность программы научных исследований в сфере управления персоналом</p> <p>Владеет:</p> <p>навыками применения количественных и качественных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом</p> <p>навыками построения организационно-экономических моделей в области управления персоналом</p> <p>навыками оценки эффективности организационно-экономических моделей в области управления персоналом</p>	



ПК-24	владеет навыками подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	<p>Знает:</p> <p>источники информации для подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p>принципы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p>методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p>Умеет:</p> <p>выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом</p> <p>формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p> <p>обосновывать актуальные научные проблемы управления персоналом</p> <p>Владеет:</p> <p>навыками формулирования целей, задач, предмета, объекта, гипотезы научного исследования</p> <p>навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования</p> <p>навыками подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p>	
ПК-25	владеет навыками принятия совместных решений, постановки задач руководителям структурных подразделений, определение материально-технических ресурсов для их выполнения	<p>Знает:</p> <p>этапы проведения совещаний</p> <p>принципы проведения совещаний</p> <p>технологии проведения совещаний</p> <p>Умеет:</p> <p>выбирать тему совещаний и оформлять ее документально</p> <p>формировать регламент совещаний и оформлять его документально</p> <p>анализировать проблемное поле при подготовке и проведении совещаний и оформлять его документально</p> <p>Владеет:</p> <p>навыками информирования участников совещания</p> <p>навыками оценки эффективности совещаний</p>	

ПК-28	владеет навыками наставничества	Знает: сущность наставничества виды наставничества формы наставничества Умеет: использовать принципы наставничества для развития персонала и организации в целях формирования эффективной Владеет: навыками оценки эффективности наставничества	
-------	---------------------------------	--	--

Рекомендуемая  
оценка по практике \_\_\_\_\_

Руководитель практики  
от профильной организации \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись)

Руководитель \_\_\_\_\_ М.П.  
от КГУ \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись)

Итоговая оценка по практике \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись)