



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ/НИР

***ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ - НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА
(ПО ТЕМЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ)***

Направление подготовки (специальность)
38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль/специализация) программы
Управление человеческими ресурсами (HR-менеджмент)

Уровень высшего образования - магистратура

Форма обучения
очная

Институт/ факультет	Институт экономики и управления
Кафедра	Государственного муниципального управления и управления персоналом
Курс	2
Семестр	4

Магнитогорск
2023 год

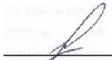
Программа практики/НИР составлена на основе ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

Программа практики/НИР рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Государственного муниципального управления и управления персоналом 08.02.2023 протокол №3

Зав. кафедрой  Е.С. Замбрицкая

Программа практики/НИР одобрена методической комиссией ИЭиУ 13.02.2023 г. Протокол № 3

Председатель  Е.С. Замбрицкая

Программа составлена:
доцентом кафедры ГМУиУП, канд. ист. наук  В.М. Гафурова

Рецензент:
директор ООО «Компания БИГ»  С.С. Войнов



1 Цели практики/НИР

- формирование у обучающихся теоретической и эмпирической базы данных и материалов, необходимых для выполнения выпускной квалификационной работы;
- расширение и систематизация знаний по профильным предметам на основе изучения деятельности конкретного предприятия (организации);

2 Задачи практики/НИР

3 Место практики/НИР в структуре образовательной программы

Для прохождения практики/НИР необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Аналитическая обработка данных для выполнения ВКР

Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков

HR-бюджетирование

Бухгалтерский и налоговый учет расчетов с персоналом

Кадровый консалтинг и аудит

Основы безопасности труда

Профессиональная переподготовка и повышение квалификации персонала в организациях

Система внутреннего контроля управления персоналом

Технологии аттестации и оценки персонала

Трудовое законодательство

Экономика труда

Знания (умения, владения), полученные в процессе прохождения практики/НИР будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Производственная - преддипломная практика

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

4 Место проведения практики/НИР

Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) осуществляется на основе договоров между высшим учебным заведением и предприятиями, учреждениями и организациями, в соответствии с которыми указанные предприятия, учреждения и организации независимо от их организационно-правовых форм обязаны предоставлять места для прохождения практики обучающихся высших учебных заведений, имеющих государственную аккредитацию.

Практика организуется в отделах, управлениях, службах или иных подразделениях по управлению человеческими ресурсами на предприятиях и в организациях различных организационно-правовых форм; в агентствах по подбору персонала, в консалтинговых агентствах, занимающихся исследованиями рынка труда, в вузовских центрах содействия трудоустройству выпускников, государственных службах занятости, в компаниях, формирующих информационную инфраструктуру рынка труда (СМИ, Интернет – порталы по трудоустройству и др.).

Обучающиеся могут проходить практику в отделах, обеспечивающих качественное выполнение функций управления персоналом: отдел управления персоналом (отдел по управлению человеческими ресурсами), отдел по разработке систем компенсаций (отдел труда и заработной платы), отдел кадрового учета, отдел развития персонала (отдел по обучению персонала), отдел по подбору персонала, отдел охраны труда и техники безопасности, отдел развития персонала, отдел мотивации и оплаты труда, отдел социального развития, отдел по развитию корпоративной культуры, ассесмент центры организации и др.

Кроме того, обучающийся может проходить практику на базе ФГБОУ ВО "МГТУ им.Г.И.Носова").

Способ проведения практики/НИР: выездная
стационарная

Практика/НИР осуществляется дискретно

5 Компетенции обучающегося, формируемые в результате прохождения практики/НИР и планируемые результаты обучения

В результате прохождения практики/НИР обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ПК-1	Способен осуществлять информационно-аналитическое обоснование управленческих решений, программ и проектов управления человеческими ресурсами
ПК-1.1	Выбирает, обосновывает и использует методы решения кадровых проблем, применяет современные персонал-технологии в области управления человеческими ресурсами
ПК-1.2	Находит организационно-управленческие, экономические и информационно-технические решения в сфере управления персоналом, разрабатывает алгоритмы их реализации и несет ответственность за их результаты
ПК-2	Способен осуществлять оперативное и стратегическое управление человеческими ресурсами организации
ПК-2.1	Разрабатывает планы, технологии, инструменты и процедуры управления человеческими ресурсами в области формирования и использования персонала (рекрутинга, управления адаптацией, оценки и аттестации персонала, управления трудовой мотивацией и пр.)

ПК-2.2	Разрабатывает планы и технологии развития персонала и реализует их в рамках стратегического управления человеческими ресурсами организации
ПК-2.3	Организует администрирование процессов операционного и стратегического управления человеческими ресурсами организации и работе структурного подразделения
ПК-3 Способен разрабатывать и реализовывать проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации	
ПК-3.1	Разрабатывает и реализует проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики организации в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации; организует процесс разработки и утверждения корпоративных стандартов в области социальной и кадровой политики организации
ПК-3.2	Интегрирует компоненты кадровой и социальной политики со стратегией организации в области управления человеческими ресурсами
ПК-4 Способен разрабатывать систему стратегического управления человеческими ресурсами и принимать кадровые решения	
ПК-4.1	Проводит стратегический анализ внешней и внутренней среды в целях выбора и реализации эффективной кадровой технологии в системе стратегического управления персоналом
ПК-4.2	Формирует элементы кадровой политики, осуществляет кадровое планирование и разработку систем оплаты труда и стимулирования как стратегических направлений развития организации
ПК-4.3	Обеспечивает информационное и правовое сопровождение системы стратегического управления человеческими ресурсами
ПК-5 Способен применять методы функционально-стоимостного анализа и инструменты мотивации и стимулирования трудовой деятельности при формировании экономического механизма управления персоналом	
ПК-5.1	Применяет экономические механизмы управления персоналом при формировании эффективных способов управления
ПК-5.2	Проводит функционально-стоимостный анализ деятельности персонала, управляет расходами на персонал и кадровыми рисками
ПК-5.3	Осуществляет и контролирует процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, оценивает их экономическую и социальную эффективность

6. Структура и содержание практики/НИР

Общая трудоемкость практики/НИР составляет 17 зачетных единиц 612 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 6,9 акад. часов;
- самостоятельная работа – 605,1 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 612 акад. часов.

№ п/п	Разделы (этапы) и содержание практики	Семестр	Виды работ на практике, включая самостоятельную работу	Код компетенции
1.		4	<p>Подготовительный.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. инструктаж по технике безопасности, пожарной безопасности, охране труда, внутреннему распорядку в университете/в организации, являющейся базой практики; 2. информирование по оформлению отчета по практике; 3. выбор и обоснование темы исследования в выпускной квалификационной работе; 4. составление рабочего плана и графика выполнения исследования по теме ВКР; 5. обучение навыкам поиска и сбора теоретической и эмпирической информации и правильного оформления текста ВКР 	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2
1.		4	<p>Основной этап.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Формирование теоретико-методологической базы исследования для выполнения ВКР. 2. Выявление проблемных зон в функциональных подсистемах управления персоналом в организации – базе практики и их сравнение с особенностями управления персоналом в организациях аналогичных сфер деятельности. 3. углубленный анализ выделенных функциональных сфер управления персоналом, технологий управления персоналом в организациях аналогичных сфер деятельности или ключевых особенностей процессов, относящихся к сфере экономики труда <p>Генерирование идей и предложений для второй и третьей главы ВКР.</p> <ul style="list-style-type: none"> -описание выполненного исследования и полученных результатов; - разработка рекомендаций для проектной части ВКР; <p>Защита отчета по практике</p>	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по практике/НИР

Представлены в приложении 1.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение практики/НИР

а) Основная литература:

1. Мокий, В. С. Методология научных исследований. Трансдисциплинарные подходы и методы: учебное пособие для вузов / В. С. Мокий, Т. А. Лукьянова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 229 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13916-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/467229> (дата обращения: 07.11.2021).

2. Рой, О. М. Методология научных исследований в экономике и управлении: учебное пособие для вузов / О. М. Рой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 209 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14167-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/467963> (дата обращения: 07.11.2021).

3. Селетков, С. Г. Методология диссертационного исследования: учебник для вузов / С. Г. Селетков. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 281 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13682-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/477184> (дата обращения: 07.11.2021).

б) Дополнительная литература:

1. Едророва, В. Н. Статистическая методология в системе научных методов финансовых и экономических исследований: Учебник / Едророва В. Н., Овчаров А. О., Едророва В. Н.-М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2019-464с. - ISBN 978-5-9776-0283-9. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1008019> (дата обращения: 07.11.2021). – Режим доступа: по подписке.

2. Кравцова, Е. Д. Логика и методология научных исследований: учеб. пособие / Е. Д. Кравцова, А. Н. Городищева. - Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2014. - 168 с. - ISBN 978-5-7638-2946-4. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/507377> (дата обращения: 07.11.2021). – Режим доступа: по подписке.

3. Мокий, М. С. Методология научных исследований: учебник для вузов / М. С. Мокий, А. Л. Никифоров, В. С. Мокий; под редакцией М. С. Мокия. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 254 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13313-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468947> (дата обращения: 07.11.2021).

4. Цыпин, Г. М. Работа над диссертацией. Навигатор по "трассе" научного исследования: для вузов / Г. М. Цыпин. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 35 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11574-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/445665> (дата обращения: 07.11.2021).

в) Методические указания:

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Office 2007	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое ПО	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое ПО	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И.	https://magtu.informsystema.r
Российская Государственная библиотека. Каталоги	https://www.rsl.ru/ru/4readers
Информационная система - Единое окно доступа к	URL: http://window.edu.ru/
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: https://scholar.google.ru/
Национальная информационно-аналитическая система	URL:

9 Материально-техническое обеспечение практики/НИР

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Тип и название аудитории Оснащение аудитории

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Комплекс тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей.

Помещения для самостоятельной работы: обучающихся Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования Шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

По итогам производственной практики: научно-исследовательской работы (по теме выпускной квалификационной работы) составляется и защищается **отчет по практике**.

Отчет по производственной практике: научно-исследовательской работе (по теме выпускной квалификационной работы). должен быть оформлен в соответствии с требованиями нормоконтроля.

В рамках выполнения задания по производственной практике: научно-исследовательской работы (по теме выпускной квалификационной работы) обучающимся необходимо сформировать теоретико-методологическую базу исследования, проанализировать проблемные зоны в системе управления персоналом и представить углубленную диагностику выбранной сферы HR деятельности, а также предложить мероприятию по совершенствованию инструментов и технологий в соответствии с темой ВКР.

Основные разделы отчета по практике:

1. Формирование теоретико-методологической базы исследования для выполнения ВКР

- составление библиографии по теме исследования в ВКР;
- теоретико-методологическое обоснование исследования (постановка целей и конкретных задач, формулировка рабочей гипотезы, обобщение и критический анализ трудов отечественных и зарубежных специалистов по теме исследования), выявление сущностных характеристик исследуемой сферы управления персоналом или экономики труда, причин и направлений их трансформации в современных условиях (в зависимости от темы ВКР).

2. Характеристика проблемных зон в сфере управления персоналом / Сравнительный анализ отечественных и зарубежных тенденций развития процессов, относящихся к сфере экономики труда и т. п. (в соответствии с темой ВКР)

Сопоставительный анализ передового опыта отечественных и зарубежных организаций, подтверждающего позитивные/негативные моменты в деятельности анализируемого объекта или анализ отечественных и зарубежных тенденций развития процессов, относящихся к сфере экономики труда (в зависимости от темы ВКР).

3. Разработка рекомендаций для проектной части ВКР (в соответствии с темой ВКР)

На основе проведенного анализа обучающийся в тезисной форме формулирует основные направления модернизации практики управления персоналом (совершенствования отдельных инструментов и технологий управления персоналом в выделенной функциональной подсистеме управления персоналом), выявляет тенденции и направления изменений в системе управления персоналом или процессах, относящихся к сфере экономики труда.

Таким образом, этот раздел концентрирует в себе выводы по результатам аналитической и проектной частей выпускной квалификационной работы.

Заключение

В тезисной форме подводятся основные итоги исследования выбранной темы (в зависимости от темы выпускной квалификационной работы).

Список использованных источников

Необходимо использовать не менее (40 источников).

Приложение

Перечень документов, в составлении которых обучающийся принимал участие или с которыми приходилось работать в ходе прохождения производственной практики: научно-исследовательской работы (по теме выпускной квалификационной работы); перечень программных продуктов, используемых обучающимся в ходе прохождения производственной практики: научно-исследовательской работы (по теме выпускной квалификационной работы).

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Типовые вопросы и задания для защиты отчета по практике:

1. Открытый вопрос на проверку готовности к коммуникации в устной форме и способности оперировать специальной терминологией

2. Открытый вопрос на оценку способности к анализу, планированию и организации профессиональной деятельности
3. Комплексный вопрос, содержащий исходные данные для оценки аналитических способностей, способности к диагностике и решению проблем, связанный с выполнением профессиональных задач.

ЗАДАНИЕ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ НА ПРАКТИКУ

1. Пройти инструктаж по технике безопасности, пожарной безопасности, охране труда и внутреннему распорядку в компании – базе практики.
2. Сформулировать цели, задачи, предмет, объект и гипотезу исследования в соответствии с темой выпускной квалификационной работы.
3. Сформировать инструментарий исследований выбранной проблемы (в соответствии с темой ВКР).
4. Сформировать теоретико-методологическую базу исследования в соответствии с темой выпускной квалификационной работы. *Например, если тема выпускной квалификационной работы «Исследование системы обучения и развития персонала: современные подходы и инструментарий совершенствования», то данный пункт индивидуального задания может выглядеть следующим образом: проанализировать сущность, виды и способы обучения и развития персонала.*
5. Провести анализ трудов отечественных и зарубежных специалистов по теме исследования в выпускной квалификационной работе. *Например, изучить генезис и развитие практики обучения и развития персонала в России и за рубежом.*
6. Характеристика сферы использования и оценки значимости (теоретической и прикладной) ожидаемых результатов исследований.
7. Теоретические основы рассматриваемой проблемы. Необходимо изучить теоретические и правовые аспекты рассматриваемой проблемы, показать ее актуальность и особенности, выделить основные понятия, представить существующие в представляемой области классификации.
8. Современное состояние проблемы. Обучающемуся необходимо представить обзор существующих разработок в данной предметной области, для чего следует осуществить сбор соответствующей информации и провести ее анализ, описывая и систематизируя при возможности существующие разработки.
9. Подбор, обработка и анализ научно-экономической и технической информации по тематике исследования с использованием специализированных баз данных и информационных технологий, включая интернет - технологии.
10. Сбор и подготовка исходных данных для выбора и обоснования научно-экономических и организационных решений с использованием современных методов автоматизированного сбора и обработки информации.
11. Проанализировать современные виды, способы и технологии управления персоналом (в соответствии с темой выпускной квалификационной работы). *Например, актуальные технологии развития персонала.*
12. Проанализировать изменения в подходах и технологиях управления персоналом, происходящие в настоящее время (в соответствии с темой выпускной квалификационной работы). *Например, выявить изменения, происходящие в подходах к обучению работников в условиях цифровой экономики.*
13. Провести углубленный анализ выявленной проблемной зоны в сфере управления персоналом в компании базе практики и сравнить реализацию аналогичных инструментов управления персоналом в других компаниях аналогичной сферы деятельности. В случае, если тема ВКР касается изучения тенденций, особенностей, проблем, относящихся к сфере экономики труда, функционирования рынка труда и т.п., проводится углубленный анализ указанного направления исследования на макро-мезоуровнях, проводится сравнительный анализ

решения проблем в данной сфере в России и в других странах, выявляются направления изменений и т.п.

14. Изучение экономических средств и методов для решения, поставленных задач в научном исследовании.
15. Изучение методов организации и управления человеческими ресурсами при проведении научно-исследовательской работы.
16. Формулировка целей и задач выпускной квалификационной работы.
17. Изучение последовательности разработки и теоретических предпосылок выбранного научного направления.
18. Последовательность планирования и проведения эксперимента с обработкой результатов эксперимента и оценкой их погрешности.
19. Сопоставление на основе проделанной НИР результатов исследования с теоретическими предпосылками и формулировка выводов научного исследования.
20. Определение структуры исследований, последовательности их проведения, методов анализа материалов.
21. Сбор необходимой статистической, экономической и другой информации об объектах исследования.
22. Обработка информационных данных, выполнение необходимых расчетов, составление аналитических таблиц, схем, графиков и т.п. Применение компьютерных технологий при обработке информации.
23. Подготовка научно-экономической, технической и иной отчетной документации, аналитических обзоров и справок, документов.
24. Предложить рекомендации по совершенствованию инструментов и технологий управления персоналом в соответствии с темой ВКР
25. Написать отчет по практике и подготовиться к его устной защите.

Приложение 2

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Код	Индикатор	Оценочные средства
-----	-----------	--------------------

индикатора	компетенции	
ПК-1: Способен формировать бюджет на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга		
ПК-1.1:	<i>Рассчитывает бюджет в области управления персоналом</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Пройти инструктаж по технике безопасности, пожарной безопасности, охране труда и внутреннему распорядку в компании – базе практики. 2. Сформулировать цели, задачи, предмет, объект и гипотезу исследования в соответствии с темой выпускной квалификационной работы. 3. Сформировать инструментарий исследований выбранной проблемы (в соответствии с темой ВКР). 4. Сформировать теоретико-методологическую базу исследования в соответствии с темой выпускной квалификационной работы. <i>Например, если тема выпускной квалификационной работы «Исследование системы обучения и развития персонала: современные подходы и инструментарий совершенствования», то данный пункт индивидуального задания может выглядеть следующим образом: проанализировать сущность, виды и способы обучения и развития персонала.</i>
ПК-1.2:	<i>Определяет показатели эффективности работы персонала организации</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести анализ трудов отечественных и зарубежных специалистов по теме исследования в выпускной квалификационной работе. <i>Например, изучить генезис и развитие практики обучения и развития персонала в России и за рубежом.</i> 2. Характеристика сферы использования и оценки значимости (теоретической и прикладной) ожидаемых результатов исследований.
ПК-1.3:	<i>Проводит аудит и контроллинг в области управления персоналом</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Теоретические основы рассматриваемой проблемы. Необходимо изучить теоретические и правовые аспекты рассматриваемой проблемы, показать ее актуальность и особенности, выделить основные понятия, представить существующие в представляемой области классификации. 2. Современное состояние проблемы. Обучающемуся необходимо представить обзор существующих разработок в данной предметной области, для чего следует осуществить сбор соответствующей информации и провести ее анализ, описывая и систематизируя при возможности существующие разработки. 3. Подбор, обработка и анализ научно-экономической и технической информации по тематике исследования с использованием специализированных баз данных и информационных технологий, включая интернет - технологии.
ПК-2: Способен разработать предложения по обеспечению персоналом, формированию системы оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике		
ПК-2.1:	<i>Формирует систему оплаты и организации труда</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1.
ПК-2.2:	<i>Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести углубленный анализ выявленной проблемной зоны в сфере управления персоналом в компании базе практики и сравнить реализацию аналогичных инструментов управления персоналом в других компаниях аналогичной сферы деятельности. В случае, если тема ВКР касается изучения тенденций, особенностей, проблем, относящихся к сфере экономики труда, функционирования рынка труда и т.п., проводится углубленный анализ указанного направления исследования на макро-мезоуровнях, проводится сравнительный анализ решения проблем в данной сфере в России и в других странах, выявляются направления изменений и т.п.

		<p>2. Изучение экономических средств и методов для решения, поставленных задач в научном исследовании.</p> <p>3. Изучение методов организации и управления человеческими ресурсами при проведении научно-исследовательской работы</p>
<i>ПК-2.3:</i>	<i>Формирует и проводит социальную политику и социальные программы</i>	<p>1. Проанализировать современные виды, способы и технологии управления персоналом (в соответствии с темой выпускной квалификационной работы). Например, актуальные технологии развития персонала.</p> <p>2. Проанализировать изменения в подходах и технологиях управления персоналом, происходящие в настоящее время (в соответствии с темой выпускной квалификационной работы). Например, выявить изменения, происходящие в подходах к обучению работников в условиях цифровой экономики.</p>
ПК-3: Способен разрабатывать планы, программы и процедуры в управлении персоналом и безопасных условий труда		
<i>ПК-3.1:</i>	<i>Формирует и разрабатывает проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала</i>	<p>1. Формулировка целей и задач выпускной квалификационной работы.</p> <p>2. Изучение последовательности разработки и теоретических предпосылок выбранного научного направления.</p> <p>3. Последовательность планирования и проведения эксперимента с обработкой результатов эксперимента и оценкой их погрешности.</p> <p>4. Сопоставление на основе проделанной НИР результатов исследования с теоретическими предпосылками и формулировка выводов научного исследования.</p> <p>5. Определение структуры исследований, последовательности их проведения, методов анализа материалов.</p>
<i>ПК-3.2:</i>	<i>Управляет эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдении безопасных условий труда</i>	<p>6. Сбор необходимой статистической, экономической и другой информации об объектах исследования.</p> <p>7. Обработка информационных данных, выполнение необходимых расчетов, составление аналитических таблиц, схем, графиков и т.п. Применение компьютерных технологий при обработке информации.</p> <p>8. Подготовка научно-экономической, технической и иной отчетной документации, аналитических обзоров и справок, документов.</p> <p>9. Предложить рекомендации по совершенствованию инструментов и технологий управления персоналом в соответствии с темой ВКР</p> <p>10. Написать отчет по практике и подготовиться к его устной защите.</p>

б). Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Промежуточная аттестация проводится в форме дифференцированного зачета.

Показатели и критерии оценивания:

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – обучающийся представляет отчет, в котором в полном объеме раскрыто содержание задания; текст излагается последовательно и логично с применением актуальных нормативных документов; в отчете дана всесторонняя оценка практического материала; используется творческий подход к решению проблемы; сформулированы экономически обоснованные выводы и предложения. Отчет соответствует предъявляемым требованиям к оформлению. На публичной защите обучающийся демонстрирует системность и глубину знаний, полученных при прохождении практики; стилистически грамотно, логически правильно излагает ответы на вопросы; дает исчерпывающие ответы на дополнительные вопросы преподавателя; способен обобщить материал, сделать собственные выводы, выразить свое мнение, привести иллюстрирующие примеры.

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся представляет отчет, в котором содержание раскрыто достаточно полно, материал излагается с применением актуальных нормативных документов, основные положения хорошо проанализированы, имеются выводы и экономически обоснованные предложения. Отчет в основном соответствует предъявляемым требованиям к оформлению. На публичной защите обучающийся демонстрирует достаточную полноту знаний в объеме программы практики, при наличии лишь несущественных неточностей в изложении содержания основных и дополнительных ответов; владеет необходимой для ответа терминологией; недостаточно полно раскрывает сущность вопроса; отсутствуют иллюстрирующие примеры, обобщающее мнение студента недостаточно четко выражено.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся представляет отчет, в котором содержание раскрыты слабо и в неполном объеме, выводы правильные, но предложения являются необоснованными. Материал излагается на основе неполного перечня нормативных документов. Имеются нарушения в оформлении отчета. На публичной защите обучающийся демонстрирует недостаточно последовательные знания по вопросам программы практики; использует специальную терминологию, но допускает ошибки в определении основных понятий, которые затрудняется исправить самостоятельно; демонстрирует способность самостоятельно, но не глубоко, анализировать материал, раскрывает сущность решаемой проблемы только при наводящих вопросах преподавателя; отсутствуют иллюстрирующие примеры, отсутствуют выводы.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – обучающийся представляет отчет, в котором содержание раскрыты слабо и в неполном объеме, выводы и предложения являются необоснованными. Материал излагается на основе неполного перечня нормативных документов. Имеются нарушения в оформлении отчета. Отчет с замечаниями преподавателя возвращается обучающемуся на доработку, и условно допускается до публичной защиты. На публичной защите обучающийся демонстрирует фрагментарные знания в рамках программы практики; не владеет минимально необходимой терминологией; допускает грубые логические ошибки, отвечая на вопросы преподавателя, которые не может исправить самостоятельно.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – обучающийся представляет отчет, в котором очень слабо рассмотрены практические вопросы задания, применяются старые нормативные документы и отчетность. Отчет выполнен с нарушениями основных требований к оформлению. Отчет с замечаниями преподавателя возвращается обучающемуся на доработку, и не допускается до публичной защиты.