

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»  
(ФГБОУ ВО ИРГУПС)

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

УТВЕРЖДЕНА  
приказом и.о. ректора  
от «07» июня 2021 г. № 79

## **Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика рабочая программа практики**

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма и срок обучения – 4 года очная форма, 4 года 8 мес. очно-заочная форма

Практика реализуется в форме практической подготовки

Форма проведения практики – дискретно (по видам практики)

Кафедра-разработчик программы – Управление процессами перевозок

Общая трудоемкость в з.е. – 6

Часов по учебному плану – 216

В том числе в форме практической  
подготовки (ПП) – 215/206  
(очная/очно-заочная)

Формы промежуточной аттестации –  
зачёт с оценкой в семестре/на курсе

очная форма обучения: 8 семестр

очно-заочная форма обучения: 9 семестр

ЧИТА

Рабочая программа практики разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 955.

Программу составили:

старший преподаватель

Н.Г. Ракевич

к.т.н., доцент

В.А. Любина

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление процессами перевозок», протокол от «03» июня 2021 г. № 10.

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент

М.И. Коновалова

<b>1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРАКТИКИ</b>	
<b>1.1 Цель практики</b>	
1	закрепление и углубление теоретических знаний, приобретение практических навыков и опыта в выполнении профессиональных функций в области управления персоналом организации, применение полученных специальных знаний по управлению организацией для решения конкретных управленческих задач в сфере управления персоналом
<b>1.2 Задачи практики</b>	
1	приобретение практических навыков разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации
2	углубление практического опыта анализа показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыков разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике
3	совершенствование умений и навыков в сфере кадрового документооборота
<b>1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках практики</b>	
Научно-образовательное воспитание обучающихся	
Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности;	
– создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками;	
– популяризация научных знаний среди обучающихся;	
– содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества;	
– создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества;	
– совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;	
– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;	
– формирование психологии профессионала;	
– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;	
– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	

<b>2 МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	
Блок/часть ОПОП	Блок 2.Практика / Обязательная часть
<b>2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося</b>	
1	Б1.О.28 Организация труда персонала
2	Б1.О.35 Учет и анализ персонала
3	Б1.О.40 Цифровизация управления персоналом
4	Б1.О.41 Информационные технологии в управлении персоналом
5	Б1.В.ДВ.02.01 Управление персоналом в транспортной сфере
6	Б1.В.ДВ.02.02 Политика управления персоналом на транспорте
7	Б1.В.ДВ.03.01 Основы кадровой политики и кадрового планирования
8	Б1.В.ДВ.03.02 Развитие кадрового потенциала организации

9	Б1.В.ДВ.04.01 Корпоративное управление персоналом
10	Б1.В.ДВ.04.02 Социальная политика организации
11	Б1.В.ДВ.05.01 Управление персоналом в государственном и муниципальном секторах
12	Б1.В.ДВ.05.02 Развитие кадрового потенциала в государственном и муниципальном секторах
13	Б1.В.ДВ.06.01 Риск-менеджмент в управлении персоналом
14	Б1.В.ДВ.06.02 Управление кадровыми рисками
15	Б1.В.ДВ.07.01 Мониторинг социально-трудовой сферы
16	Б1.В.ДВ.07.02 Исследование социальных отношений в коллективе
17	Б1.В.ДВ.08.01 Комплексный управленческий анализ
18	Б1.В.ДВ.08.02 Анализ управленческих ситуаций
19	Б1.В.ДВ.09.01 Психодиагностика персонала
20	Б1.В.ДВ.09.02 Психологическое тестирование
21	Б1.В.ДВ.10.01 Проектирование в кадровом менеджменте
22	Б1.В.ДВ.10.02 Проектный подход к управлению персоналом
23	Б1.В.ДВ.11.01 Анализ трудовых показателей
24	Б1.В.ДВ.11.02 Анализ использования трудовых ресурсов
25	Б1.В.ДВ.12.01 Оплата труда персонала
26	Б1.В.ДВ.12.02 Трудовая мотивация персонала
27	Б1.В.ДВ.13.01 Основы управленческого консультирования
28	Б1.В.ДВ.13.02 Кадровый консалтинг
29	Б1.В.ДВ.15.01 Управление социальным развитием персонала
30	Б1.В.ДВ.15.02 Развитие человеческого потенциала в организации
31	Б1.В.ДВ.14.01 Маркетинг персонала
32	Б1.В.ДВ.14.02 Система обеспечения организации персоналом
33	Б1.В.ДВ.16.01 Управление эффективностью персонала
34	Б1.В.ДВ.16.02 Оценка человеческого капитала и трудового потенциала в организации
35	Б1.В.ДВ.17.01 Документационное обеспечение управления персоналом
36	Б1.В.ДВ.17.02 Делопроизводство
37	Б1.В.ДВ.18.01 Компетентностный подход в управлении персоналом
38	Б1.В.ДВ.18.02 Современные оценочные технологии в управлении персоналом
39	Б1.В.ДВ.19.01 Организация службы управления персоналом
40	Б1.В.ДВ.19.02 Кадровая служба предприятия
41	Б2.О.02(Н) Учебная - научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы)
42	Б2.О.03(П) Производственная - технологическая (проектно-технологическая)
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых прохождение данной практики необходимо как предшествующее</b>	
1	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
2	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

### **3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-1 Способен осуществлять сбор информации, анализ и прогноз процесса обеспечения организации	ПК-1.2 Подготавливает информацию для анализа и прогноза процесса обеспечения организации	<b>Знать:</b> методы сбора информации для анализа системы управления персоналом; методы анализа системы управления персоналом; методики прогнозирования состояния системы управления персоналом; методы развития кадрового потенциала организации

<p>квалифицированным персоналом с учетом перспективного плана развития ее кадрового потенциала</p>	<p>квалифицированным персоналом, анализирует и прогнозирует процесс с учетом перспективного плана развития кадрового потенциала</p>	<p><b>Уметь:</b> собирать и обрабатывать информации для анализа системы управления персоналом; выполнять анализ системы управления персоналом; доказательно формулировать обобщающие выводы о состоянии системы управления персоналом; применять методы развития кадрового потенциала организации</p> <p><b>Владеть:</b> навыками сбора информации о состоянии системы управления персоналом; навыками анализа и прогнозирования состояния системы управления персоналом; методами развития кадрового потенциала организации</p>
<p>ПК-2 Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала</p>	<p>ПК-2.3 Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности и администрирует документационное сопровождение с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала</p>	<p><b>Знать:</b> теорию о целевых ориентирах трудового и социального развития персонала; методы определения потребности в кадрах</p> <p><b>Уметь:</b> выполнять анализ целевых ориентиров трудового и социального развития персонала; подбирать методы определения потребности в кадрах</p> <p><b>Владеть:</b> навыками анализа целевых ориентиров трудового и социального развития персонала; навыками применения методов определения потребности в кадрах</p>
<p>ПК-3 Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки</p>	<p>ПК-3.1 Проводит оценку персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки</p>	<p><b>Знать:</b> методы оценки персонала организации; современные направления и методы развития персонала</p> <p><b>Уметь:</b> подбирать и применять методы оценки персонала организации; определять актуальные направления и методы развития персонала</p> <p><b>Владеть:</b> навыками подбора и использования методов оценки персонала организации; навыками формулирования актуальных направлений развития персонала и реализации методов развития персонала</p>
<p>ПК-4 Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов</p>	<p>ПК-4.2 Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов</p>	<p><b>Знать:</b> методы анализа и оценки трудовых показателей; методы анализа и оценки условий труда; методы анализа и оценки системы мотивации труда</p> <p><b>Уметь:</b> применять методы анализа и оценки трудовых показателей; использовать методы анализа и оценки условий труда; реализовывать на практике методы анализа и оценки системы мотивации труда</p> <p><b>Владеть:</b> навыками применения методов анализа и оценки трудовых показателей; навыками использования методов анализа и оценки условий труда; навыками практической реализации методов анализа и оценки системы мотивации труда</p>

ПК-5 Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала	ПК-5.2 Разрабатывает оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе в области личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности	<b>Знать:</b> основы компетентностного подхода к управлению персоналом; сущность видов ответственности в организации
		<b>Уметь:</b> формулировать критерии для оценки профессиональных компетенций; реализовывать нормы деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной ответственности
		<b>Владеть:</b> навыками разработки критериев для оценки профессиональных компетенций; навыками ответственного поведения при выполнении профессиональных обязанностей

#### 4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

№	Разделы (этапы) практики, виды учебной и (или) производственной работы. Самостоятельная работа обучающегося	Очная форма		Очно-заочная форма		*Код индикатора достижения компетенции	Форма отчетности
		Семестр	Часы	Семестр	Часы		
<b>1</b>	<b>Подготовительный этап</b>	<b>8</b>	<b>4/4</b>	<b>9</b>	<b>4/4</b>	<b>ПК-1.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-4.2, ПК-5.2</b>	
1.1	Получение индивидуального задания, выполняемого в период прохождения практики	8	1/1	9	1/1	ПК-1.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-4.2, ПК-5.2	Аттестационная книжка
1.2	Прохождение инструктажа по охране труда и технике безопасности	8	1/1	9	1/1	ПК-1.2, ПК-2.3	Журнал инструктажа
1.3	Ознакомление с целями, задачами и содержанием практики	8	1/1	9	1/1	ПК-4.2	Аттестационная книжка
1.4	Составление рабочего графика проведения практики	8	1/1	9	1/1	ПК-2.3, ПК-5.2	Рабочий график
<b>2</b>	<b>Основной этап</b>	<b>8</b>	<b>206/206</b>	<b>9</b>	<b>197/197</b>	<b>ПК-1.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-4.2, ПК-5.2</b>	
2.1	Анализ организационной и функционально-штатной структуры, системы локальных нормативных актов, касающихся организации труда	8	16/16	9	16/16	ПК-1.2, ПК-2.3	Отчёт по практике
2.2	Анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	8	20/20	9	20/20	ПК-1.2, ПК-2.3	Отчёт по практике
2.3	Анализ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала на предприятии - объекте преддипломной практики	8	20/20	9	20/20	ПК-3.1	Отчёт по практике
2.4	Анализ и оценка эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, анализ результатов текущей деловой оценки персонала	8	20/20	9	20/20	ПК-5.2	Отчёт по практике
2.5	Анализ и оценка интенсивности труда	8	30/30	9	21/21	ПК-4.2	Отчёт по практике
2.6	Анализ системы кадровой и управленческой документации, документооборота и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями, оценка процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	8	20/20	9	20/20	ПК-2.3	Отчёт по практике

2.7	Анализ и оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	8	20/20	9	20/20	ПК-4.2	Отчёт по практике
2.8	Выполнение индивидуального задания	8	60/60	9	60/60	ПК-1.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-4.2, ПК-5.2	Отчёт по практике
3	<b>Подготовка отчета по практике</b>	<b>8</b>	<b>6/5</b>	<b>9</b>	<b>6/5</b>	<b>ПК-1.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-4.2, ПК-5.2</b>	
3.1	Написание отчета по практике, выполнение индивидуального задания	8	4/4	9	4/4	ПК-1.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-4.2, ПК-5.2	Отчёт по практике
3.2	Заполнение разделов аттестационной книжки практиканта, находящихся в компетенции руководителя практики от института	8	1/1	9	1/1	ПК-1.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-4.2, ПК-5.2	Отчёт по практике
3.3	Отправление отчетных документов по практике через электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ, ИрГУПС (личный кабинет обучающегося)	8	1	9	1/1	ПК-1.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-4.2, ПК-5.2	Аттестационная книжка
	Промежуточная аттестация	8		9	9	ПК-1.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-4.2, ПК-5.2	Отчёт по практике

\* Код индикатора достижения компетенции проставляется или для всего раздела, или для каждой темы, или для каждого вида работы.

Примечание. В разделе через косую черту указываются часы, реализуемые в форме практической подготовки.

<b>5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ</b>
Фонд оценочных средств оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе практики и размещен в электронной информационно-образовательной среде Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет

<b>6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИКИ</b>		
<b>6.1 Учебная литература</b>		
<b>6.1.1 Основная литература</b>		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.1.1	Асалиев, А. М. Экономика труда : учебник / под ред. проф. А.М. Асалиева. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 336 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — <a href="http://www.dx.doi.org/10.12737/1687">www.dx.doi.org/10.12737/1687</a> . - ISBN 978-5-16-009415-1. - Текст : электронный. - URL: <a href="https://znanium.com/catalog/product/1044426">https://znanium.com/catalog/product/1044426</a> – Режим доступа: по подписке. (дата обращения 23.04.2024)	онлайн
6.1.1.2	Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - 4-е изд., стер. - Москва : Дашков и К, 2023. - 388 с. - ISBN 978-5-394-05126-5. - Текст : электронный. - URL: <a href="https://znanium.com/catalog/product/2084844">https://znanium.com/catalog/product/2084844</a> – Режим доступа: по подписке. (дата обращения 23.04.2024)	онлайн
6.1.1.3	Куприянчук, Е. В. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие : учебное пособие / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2020. — 255 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI: <a href="https://doi.org/10.12737/13416">https://doi.org/10.12737/13416</a> . - ISBN 978-5-369-01061-7. - Текст : электронный. - URL: <a href="https://znanium.com/catalog/product/1080284">https://znanium.com/catalog/product/1080284</a> – Режим доступа: по подписке. (дата обращения 23.04.2024)	онлайн

6.1.1.4	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003544-4. - Текст : электронный. - URL: <a href="https://znanium.com/catalog/product/1894611">https://znanium.com/catalog/product/1894611</a> – Режим доступа: по подписке. (дата обращения 23.04.2024)	онлайн
6.1.1.5	Управление персоналом : учебное пособие / П. Э. Шлендер, В. В. Лукашевич, В. Д. Мостова [и др.] ; под ред. П. Э. Шлендера. – Москва : Юнити-Дана, 2017. – 319 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=615887">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=615887</a> – Библиогр. в кн. – ISBN 5-238-00909-7. – Текст : электронный. (дата обращения 23.04.2024)	онлайн
6.1.1.6	Рогожин, М. Ю. Организация управления персоналом предприятия : учебно-практическое пособие / М. Ю. Рогожин. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. – 223 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=253711">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=253711</a> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-1577-5. – DOI 10.23681/253711. – Текст : электронный. (дата обращения 23.04.2024)	онлайн
6.1.1.7	Чуланова, О. Л. Компетентностный подход в управлении персоналом: схемы, таблицы, практика применения : учебное пособие / О.Л. Чуланова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 116 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/textbook_592bf050240c25.05222932. - ISBN 978-5-16-012920-4. - Текст : электронный. - URL: <a href="https://znanium.com/catalog/product/1085265">https://znanium.com/catalog/product/1085265</a> – Режим доступа: по подписке. (дата обращения 23.04.2024)	онлайн
6.1.1.8	Самраилова, Е. К. Анализ эффективности использования персонала в организации : учебное пособие-практикум : [16+] / Е. К. Самраилова, С. А. Шапиро, А. Б. Вешкурова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 212 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=428382">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=428382</a> – Библиогр.: с. 195. – ISBN 978-5-4475-4814-8. – DOI 10.23681/428382. – Текст : электронный. (дата обращения 23.04.2024)	онлайн
<b>6.1.2 Дополнительная литература</b>		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Кязимов, К. Г. Совершенствование профессиональной подготовки и развития человеческих ресурсов / К. Г. Кязимов. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 285 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=441281">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=441281</a> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-8134-3. – DOI 10.23681/441281. – Текст : электронный. (дата обращения 23.04.2024)	онлайн
6.1.2.2	Халиулина, В. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие : [16+] / В. В. Халиулина ; Кемеровский государственный университет. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2013. – 180 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=278891">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=278891</a> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-8353-1559-8. – Текст : электронный. (дата обращения 23.04.2024)	онлайн
6.1.2.3	Шапиро, С. А. Теоретические основы управления персоналом : учебное пособие / С. А. Шапиро, Е. К. Самраилова, Н. Л. Хусаинова. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 321 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=272161">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=272161</a> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-2541-5. – DOI 10.23681/272161. – Текст : электронный. (дата обращения 23.04.2024)	онлайн
<b>6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)</b>		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.3.1	Любина В.А. Программа производственной-преддипломной практики: учебно-методическое пособие для обучающихся всех форм обучения по направлению подготовки «Управление персоналом» Чита: ЗаБИЖТ, 2022	Рукопись



<b>6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</b>	
6.2.1	АСУ Библиотека ЗаБИЖТ <a href="http://zabizht.ru">http://zabizht.ru</a>
6.2.2	ЭБС «Университетская библиотека Online» <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a>
6.2.3	ЭБС «Знаниум» <a href="https://znanium.com">https://znanium.com</a>
<b>6.3 Перечень информационных технологий, используемых при проведении практики, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)</b>	
<b>6.3.1 Перечень базового программного обеспечения</b>	
6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, лицензия № 49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. № 139/53-ОАЭ-11;
6.3.1.2	Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. № 64/17-ОА-09; Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. № 29/32А-08.
6.3.1.3	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License
6.3.1.4	АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009311107, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 19.02.2009
6.3.1.5	БД АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009320102, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 27.02.2009
<b>6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения</b>	
6.3.2.1	Не предусмотрен
<b>6.3.3 Перечень информационных справочных систем</b>	
6.3.3.1	Информационно-справочная система «Гарант»
<b>6.4 Правовые и нормативные документы</b>	
6.4.1	Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 885 и Министерства просвещения Российской Федерации № 390 от 5 августа 2020 года «О практической подготовке обучающихся»

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

<b>8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРОХОЖДЕНИЮ ПРАКТИКИ</b>
--

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

По окончании практики обучающийся должен представить руководителю от кафедры отчет о выполнении программы практики объемом 30-35 машинописных страниц. Отчет включает краткое содержание выполненной обучающимся работы в период прохождения практики. Отчет может включать материалы (копии) различных документов, используемых при выполнении отчета.

Практическая подготовка – форма организации образовательной деятельности при освоении образовательных программ в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы.

Образовательная деятельность в форме практической подготовки может быть организована при реализации учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных компонентов образовательных программ, предусмотренных учебным планом.

Практическая подготовка при реализации учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик организуется путем проведения практических занятий, практикумов, лабораторных работ и иных аналогичных видов учебной деятельности, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка может включать в себя отдельные занятия лекционного типа, которые предусматривают передачу учебной информации обучающимся, необходимой для последующего выполнения работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью

Инструкция по оформлению отчета по практике дана в «Правилах оформления текстовых и графических документов. Нормоконтроль» в последней редакции

Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой практики, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

## **Приложение № 1 к рабочей программе**

### **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**для проведения текущего контроля успеваемости  
и промежуточной аттестации**

## 1 Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией Университета, а так же сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины (модуля) или прохождения практики;

- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;

- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

## 2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования.

### Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Практика производственная-преддипломная участвует в формировании компетенций:

ПК-1 Способен осуществлять сбор информации, анализ и прогноз процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом с учетом перспективного плана развития ее кадрового потенциала.

ПК-2 Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала.

ПК-3 Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки.

ПК-4 Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов.

ПК-5 Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала.

### Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (раздел/тема практики)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
<b>8 семестр</b>				
<b>Подготовительный этап</b>				
1	Текущий контроль	Получение индивидуального задания, выполняемого в период прохождения практики Прохождение инструктажа по охране труда и технике безопасности Ознакомление с целями, задачами и содержанием практики Составление рабочего графика проведения практики	ПК-1.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-4.2, ПК-5.2	Задание репродуктивного уровня Задание в рамках ПП*: репродуктивного уровня
<b>Основной этап</b>				
2	Текущий контроль	Анализ организационной и функционально-штатной структуры, системы локальных нормативных актов, касающихся организации труда Анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала Анализ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала на предприятии - объекте преддипломной практики	ПК-1.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-4.2, ПК-5.2	Задание репродуктивного уровня Задание в рамках ПП*: репродуктивного уровня

		<p>Анализ и оценка эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, анализ результатов текущей деловой оценки персонала</p> <p>Анализ и оценка интенсивности труда</p> <p>Анализ системы кадровой и управленческой документации, документооборота и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями, оценка процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</p> <p>Анализ и оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p> <p>Выполнение индивидуального задания</p>		
<b>Подготовка отчета по практике</b>				
3	Текущий контроль	<p>Написание отчета по практике, выполнение индивидуального задания</p> <p>Заполнение разделов аттестационной книжки практиканта, находящихся в компетенции руководителя практики от института</p> <p>Отправление отчетных документов по практике через электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ, ИрГУПС (личный кабинет обучающегося)</p>	<p>ПК-1.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-4.2, ПК-5.2</p>	<p>Задание репродуктивного уровня</p> <p>Задание в рамках ПП*: репродуктивного уровня</p>
4	Промежуточная аттестация	Защита отчета по практике	<p>ПК-1.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-4.2, ПК-5.2</p>	Зачет с оценкой (собеседование)

\*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

\*ПП – практическая подготовка.

### Программа контрольно-оценочных мероприятий очно-заочная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (раздел/тема практики)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
<b>9 семестр</b>				
<b>Подготовительный этап</b>				
1	Текущий контроль	<p>Получение индивидуального задания, выполняемого в период прохождения практики</p> <p>Прохождение инструктажа по охране труда и технике безопасности</p> <p>Ознакомление с целями, задачами и содержанием практики</p> <p>Составление рабочего графика проведения практики</p>	<p>ПК-1.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-4.2, ПК-5.2</p>	<p>Задание репродуктивного уровня</p> <p>Задание в рамках ПП*: репродуктивного уровня</p>
<b>Основной этап</b>				
2	Текущий	Анализ организационной и	ПК-1.2,	Задание репродуктивного

	контроль	<p>функционально-штатной структуры, системы локальных нормативных актов, касающихся организации труда</p> <p>Анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p> <p>Анализ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала на предприятии - объекте преддипломной практики</p> <p>Анализ и оценка эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, анализ результатов текущей деловой оценки персонала</p> <p>Анализ и оценка интенсивности труда</p> <p>Анализ системы кадровой и управленческой документации, документооборота и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями, оценка процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</p> <p>Анализ и оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p> <p>Выполнение индивидуального задания</p>	ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-4.2, ПК-5.2	уровня Задание в рамках ПП*: репродуктивного уровня
<b>Подготовка отчета по практике</b>				
3	Текущий контроль	<p>Написание отчета по практике, выполнение индивидуального задания</p> <p>Заполнение разделов аттестационной книжки практиканта, находящихся в компетенции руководителя практики от института</p> <p>Отправление отчетных документов по практике через электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ, ИрГУПС (личный кабинет обучающегося)</p>	ПК-1.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-4.2, ПК-5.2	Задание репродуктивного уровня Задание в рамках ПП*: репродуктивного уровня
4	Промежуточная аттестация	Защита отчета по практике	ПК-1.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-4.2, ПК-5.2	Зачет с оценкой (собеседование)

\*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

\*ПП – практическая подготовка.

## Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

### Описание шкал оценивания

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

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

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

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Разноуровневые задачи и задания	Различают задачи и задания: – <u>репродуктивного уровня</u> , позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела практики; может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся; – <u>реконструктивного уровня</u> , позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – <u>творческого уровня</u> , позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня
3	Отчет по практике	Средство, позволяющее оценить способность обучающегося решать задачи, приближенные к профессиональной деятельности. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовая структура отчета по практике
4	Зачет с оценкой	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по практике. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и типовое (ые) практическое (ие) задание (я) к зачету с оценкой

### Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате прохождения практики



**при проведении промежуточной аттестации  
в форме зачета с оценкой. Шкала оценивания уровня освоения компетенций**

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

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

**Задачи (задания) репродуктивного уровня**

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задания. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала
«хорошо»	Обучающийся выполнил задания с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала
«удовлетворительно»	Обучающийся выполнил задания с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала
«неудовлетворительно»	При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

**Отчет по практике**

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся: – своевременно, качественно выполнил весь объем работы, требуемый программой практики; – показал глубокую теоретическую, методическую, профессионально-прикладную подготовку; – умело применил полученные знания во время прохождения практики;

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

### **3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

#### **3.1 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня, выполняемые в рамках практической подготовки**

Варианты заданий репродуктивного уровня выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий, предусмотренных рабочей программой.

##### **Образец типового варианта заданий репродуктивного уровня, выполняемых в рамках практической подготовки,**

1. Перечислите методы сбора информации для анализа системы управления персоналом.
2. Дайте характеристику методам развития кадрового потенциала.
3. Назовите методы оценки потребности в кадрах.
4. Охарактеризуйте методы оценки персонала.
5. Какие нормативные документы регламентируют аттестацию персонала?
6. Назовите трудовые показатели.
7. Как осуществляется оценка условий труда?
8. Какие методы используются для оценки эффективности системы мотивации персонала?
9. Опишите матрицу компетенций, используемую в структурном подразделении.

#### **3.2 Типовая структура отчета по практике**

1. Титульный лист.
2. Введение: объект и предмет практики, обоснование актуальности исследования, цели и задачи практики.
3. Дневник практики, содержащий задания, полученные обучающимся, а также оценки руководителя практики за их выполнение.
4. Описание выполненных заданий и технологии их выполнения.
5. Заключение.

#### **3.3 Перечень теоретических вопросов к зачету с оценкой (для оценки знаний)**

1. Понятие, цели и задачи проведения инструктаж по технике безопасности.
2. Особенности промышленных (технологических) процессов объекта практики.
3. Стандарты безопасности труда.
4. Содержание инструктажа по технике безопасности.
5. Нормативное регулирование вопросов информационной безопасности.
6. Содержание коммерческой тайны объекта практики.
7. Общие сведения об организации: название, цель создания, краткая историческая справка.
8. Отчетные документы в системе управления персоналом.
9. Учредительные документы организации (предприятия).
10. Характеристика содержания объемных и качественных показателей деятельности

11. Факторы, влияющие на изменение объемных и качественных показателей деятельности.
12. Цели и задачи отдела управления персоналом.
13. Виды стратегий в управлении персоналом.
14. Сущность кадровой политики, основные ее элементы.
15. Классификация типов кадровой политики.
16. Методы кадрового планирования.
17. Определение «укомплектованность кадров».
18. Методы реализации стратегии привлечения персонала.
19. Количественные показатели персонала.
20. Качественные показатели персонала.
21. Признаки структурирования персонала.
22. Показатели движения кадров.
23. Методика оценки текучести кадров.
24. Нормативные значения коэффициента текучести кадров в зависимости от отраслевой принадлежности объекта исследования.
25. Состав показателей по труду.
26. Характеристика методов оценки показателей по труду.
27. Методы повышения производительности труда.
28. Факторы влияющие на эффективность использования трудовых ресурсов
29. Методы оценки режима труда и отдыха работников
30. Методика расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала
31. Методы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии.
32. Методы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований эргономики
33. Методы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований эстетики труда
34. Актуальность выбранной темы выпускной квалификационной работы (для оценки индивидуального задания).
35. Методы диагностики процесса по управлению персоналом (для оценки индивидуального задания).
36. Характеристика показателей, характеризующих изучаемый процесс (для оценки индивидуального задания).

#### **3.4 Типовое (ые) практическое (ие) задание (я) к зачету с оценкой** (для оценки умений, навыков и опыта деятельности)

Распределение практических заданий к зачету с оценкой находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект типовых практических заданий к зачету с оценкой не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике в составе ФОС по практике.

Ниже приведен образец типового (ых) практического (их) задания (й) к зачету с оценкой.

Образец типового (ых) практического (их) задания (й) к зачету с оценкой

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

7. Оценить эффективность системы обучения персонала.
8. Оценить эффективность системы стимулирования и мотивации труда.
9. Оценить потребность в кадрах.
10. Составьте приказ о проведении аттестации персонала.
11. Сформулируйте критерии для оценки профессиональных компетенций структурного подразделения.
12. Обоснуйте показатели, характеризующие потребность в кадрах.
13. Охарактеризуйте современные методы развития персонала.
14. Составьте программу оценки эффективности системы стимулирования и мотивации персонала.
15. Опишите методики развития профессиональных компетенций.
16. Оцените нормативное значение коэффициента текучести кадров в зависимости от отраслевой принадлежности объекта исследования.

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

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой практики.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Задания репродуктивного уровня	Выполнение заданий репродуктивного уровня, предусмотренные рабочей программой практики, проводятся во время самостоятельной подготовки к защите отчета по практике и во время защиты отчёта. Во время выполнения заданий разрешается пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий.
Отчет по практике	Преподаватель не менее, чем за две недели до срока защиты отчета по практике должен сообщить каждому обучающемуся о сроке представления проекта отчета. Структура отчета по практике выложена в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Отчет по практике должен быть выполнен в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Правилах оформления текстовых и графических документов. Нормоконтроль» в последней редакции. Проекты отчета в назначенный срок сдаются на рецензирование. В процессе предусмотренной устной защиты отчета по практике обучающийся объясняет выполнение заданий, указанных преподавателем, и отвечает на его вопросы

Для организации и проведения промежуточной аттестации составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

#### **Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачёта с оценкой и оценивания результатов обучения**

Проведение промежуточной аттестации в форме зачета с оценкой базируется на средней оценке по практике по результатам текущего контроля, так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при прохождении практики. При проведении промежуточной аттестации преподаватель учитывает среднюю оценку по результатам текущего контроля, а также оценку при ответе на вопросы к отчету по практике. Для этого преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок.

Промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических).

Промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по практике.

Обучающиеся, не представившие проект отчета по практике в установленный для письменного рецензирования срок, предусмотренный рабочей программой практики, к защите отчета не допускаются и не получают положительной оценки практики.

Обучающиеся, не имеющие оценки по результатам хотя бы одного из заданий текущего контроля, к защите отчета не допускаются и не получают положительной оценки практики.