



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ТЕХНОЛОГИЙ И УПРАВЛЕНИЯ ИМЕНИ К.Г.РАЗУМОВСКОГО (ПЕРВЫЙ КАЗАЧИЙ
УНИВЕРСИТЕТ)»
(ФГБОУ ВО «МГУТУ ИМ. К.Г.РАЗУМОВСКОГО (ПКУ)»)**

Институт Социально-гуманитарных технологий
Кафедра Педагогики и психологии профессионального образования

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий кафедрой,
уч. степень, уч. звание
Шишов С.Е.
«24» февраля 2021 г.

ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Вид практики	Производственная практика
Способ проведения практики	<u>Стационарная</u>
Форма проведения практики	<u>Непрерывная</u>
Направление подготовки	<u>38.03.03 Управление персоналом</u>
Тип образовательной программы	<u>Прикладной бакалавриат</u>
Направленность (профиль) подготовки	<u>Консалтинг и аудит персонала</u>
Квалификация выпускника	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения	<u>Очная, заочная</u>

Москва, 2021 г.

Программа *производственной практики практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности* разработана

- на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 *Управление персоналом* (бакалавриат), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2018г. № 1461,

- на основании профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2018г. № 691н.

Программа государственной итоговой аттестации разработана рабочей группой в составе: д.э.н., проф. Родинова Н.П., к.э.н., доц. Березняковский В.С.

Руководитель основной профессиональной образовательной программы д.э.н., проф.

Н.П. Родинова

Программа *«преддипломной» практики «преддипломной»* обсуждена и утверждена на заседании кафедры «Педагогика и психологии профессионального образования»

Протокол № 2 от «24» февраля 2020 года

Заведующий кафедрой д.п.н., проф.

С.Е. Шишов

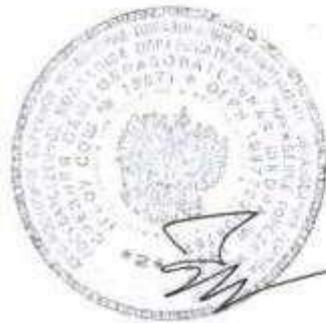
Программа *производственной практики практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности* рекомендована к утверждению представителями организаций-работодателей:

Автономная некоммерческая организация «Социально-психологический Центр гармоничного развития личности «Дом»



С.Ю. Шишкова

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы «Школа № 2121» имени Маршала Советского Союза С.К. Куркоткина»
Директор



Е.К. Чиркова

Оглавление

1. Тип производственной практики.....	4
2. Цель производственной практики.....	4
3. Задачи производственной практики	4
4. Место производственной практики в структуре ОПОП ВО.....	4
5. Способ и формы проведения производственной практики	5
6. Место, объем и время проведения производственной практики	5
7. Компетенции обучающегося, формируемые в результате прохождения производственной практики	6
8. Структура и содержание производственной практики.....	7
9. Образовательные, научно-исследовательские и научно-производственные технологии, используемые на производственной практике	9
10. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов на производственной практике.....	9
11. Формы промежуточной аттестации по итогам производственной практики	11
12. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по производственной практике	11
13. Учебно-методическое и информационное обеспечение производственной практики	1
14. Описание материально-технической базы, необходимой для проведения производственной практики	3
15. Рекомендации по организации производственной практики обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	3
16. Лист регистрации изменений.....	6

1. Тип производственной практики

Тип производственной практики: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности) является обязательной частью основной профессиональной образовательной программы *Управление персоналом*.

2. Цель производственной практики

Целью производственной практики является развитие у обучающихся профессионально-прикладных умений, навыков, а также формирование компетенций, обучающихся в процессе выполнения определенных видов работ, решения функциональных задач, связанных с будущей профессиональной деятельностью. Производственная практика направлена на обеспечение непрерывности и последовательности процесса овладения обучающимися профессиональной деятельностью в соответствии с требованиями к уровню подготовки выпускника, а также согласно требованиям, к сформированности соответствующих компетенций.

Цель производственной практики (практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности) состоит в развитии уже имеющихся и в формировании новых профессионально-прикладных умений, навыков, в получении опыта профессиональной деятельности в сфере решения профессиональных задач (согласно ФГОС), а также в формировании профессиональных компетенций через применение полученных теоретических знаний, обеспечение непрерывности и последовательности овладения студентами профессиональной деятельностью, формами и методами работы, приобретение профессиональных навыков необходимых для работы, воспитание исполнительской дисциплины и умения самостоятельно решать задачи деятельности конкретной организации.

В процессе производственной практики (практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности) на основе знаний, приобретенных обучающимися в результате освоения ими теоретических курсов в период обучения, формируется профессионально-прикладная (содержательно-методическая и технологическая) база следующих общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных компетенций: ОПК-5, ПК-1, ПК-4.

3. Задачи производственной практики

Задачами производственной практики (практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности) являются:

1. развитие умений и навыков работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
2. развитие способности мотивировать себя на самоорганизацию и самообразование в профессиональной сфере;
3. овладение опытом профессиональной деятельности в сфере организации различных видов деятельности (игровой, учебной, предметной, продуктивной, культурно-досуговой);
4. развитие способности понимать высокую социальную значимость профессии, ответственно и качественно выполнять профессиональные задачи, соблюдая принципы профессиональной этики;
5. формирование и развитие умений выявлять необходимость посреднической деятельности во взаимодействии между обучающимся и различными социальными институтами;
6. овладение основами управленческой культуры и этики;

7. выработка навыков самостоятельного анализа информации, работы с документами, взаимодействия с физическими и юридическими лицами;

8. развитие навыков и опыта профессиональной деятельности в области применения различных методов исследования кадрового состояния организации и системы управления персоналом.

4. Место производственной практики в структуре ОПОП ВО

Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности) реализуется в вариативной части основной профессиональной образовательной программы Управление персоналом, по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» очной и заочной формы обучения.

Прохождение производственной практики (практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности) базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда учебных дисциплин: «Основы управления персоналом», «Информационные технологии в управлении персоналом», «Корпоративная социальная ответственность», «Организационная культура» и др.

Прохождение производственной практики (практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности) является базовым для последующего освоения программного материала учебных дисциплин: «Организационное поведение», «Кадровый аудит персонала», «Документационное обеспечение управления персоналом», «Трудовое право», а также для выполнения учебно-исследовательских работ, выпускной квалификационной работы.

5. Способ и формы проведения производственной практики **стационарная**

(Указываются способ (стационарная; выездная; выездная (полевая)) и формы проведения практики (рассредоточенная, дискретная)).

6. Место, объем и время проведения производственной практики

Практика может проводиться в структурных подразделениях Университета, на базе предприятий и организаций, учреждений и др. Обучающимся предоставляется возможность прохождения практики по их собственной инициативе за пределами населенного пункта местонахождения Университета. При этом обучающийся подает личное заявление с необходимым обоснованием на выпускающую кафедру для согласования с заведующим кафедрой места прохождения практики.

Выбор мест прохождения практик для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом требований их доступности для данных обучающихся.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья форма проведения практики устанавливается с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья. Университет создает специальные условия для получения инвалидами и лицами с ОВЗ высшего образования. Под специальными условиями понимаются условия обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, включающие в себя использование специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здание Университета и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ инвалидами и лицами с ОВЗ. Выбор мест прохождения практики для обучающихся с ОВЗ осуществляется с учетом состояния здоровья и требований по доступности для данной категории обучающихся. При определении мест учебной и производственной практик для инвалидов и лиц с ОВЗ должны учитываться рекомендации медико-социальной экспертизы, отраженные в индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда. При необходимости для прохождения практик создаются специальные рабочие места в

соответствии с характером нарушений, а также с учетом профессионального вида деятельности и характера труда, выполняемых студентом-инвалидом трудовых функций.

Объем и время проведения *производственной* практики:

Тип практики	Форма обучения	Курс	Семестр	Контактная работа	ЗЕТ	Кол-во часов	Кол-во недель
	Очная	3	6		9	324	6
	Очно-заочная						
	Заочная	3	6		9	324	6

7. Компетенции обучающегося, формируемые в результате прохождения производственной практики

В результате прохождения данной учебной практики обучающийся должен приобрести следующие практические навыки, умения, компетенции:

Результаты освоения компетенции	Уровень сформированности компетенций:			
	«недостаточный»	«пороговый»	«продвинутый»	«высокий»
<p>Знать: Знать основные принципы исследований в контексте целей и задач своей организации; Знать принципы, подходы и методы управления персоналом в организации Знать общие закономерности и принципы реализации управленческих функций и методов</p>	<p>Компетенции не сформированы</p> <p>Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы</p>	<p>Компетенции сформированы</p> <p>Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.</p>	<p>Компетенции сформированы.</p> <p>Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий.</p> <p>Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.</p>	<p>Компетенции сформированы.</p> <p>Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности высокая адаптивность практического навыка</p>
<p>Уметь: Уметь применять на практике навыки анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации; Уметь разработать структуру управления трудовыми ресурсами организации и владеть методами планирования и расстановки кадров на</p>				

<p>предприятию;</p> <p>Уметь предупреждать и разрешать конфликтные ситуации в процессе трудовой адаптации</p>				
<p>Владеть:</p> <p>Владеть навыками исследований в контексте целей и задач своей организации;</p> <p>Владеть инструментами оценки и анализа деятельности персонала и инструментами мотивации и аттестации персонала;</p> <p>Владеть навыками анализа социально-экономических показателей деятельности как компании, так и службы персонала</p>				

8. Структура и содержание производственной практики

Общая трудоемкость учебной практики составляет 9 зачетных единиц 324 часов.

№	Разделы (этапы) прохождения практики	Содержание практики	Результат	
			вид отчетности	код компетенции по ФГОС
1	<u>Подготовительный этап</u>	<p>1. Консультирование обучающихся руководителями практики от университета и организации с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения, предложенного руководителем задания, ознакомление с правилами техники безопасности при работе в организации.</p> <p>2. Ознакомление с основной и дополнительной литературой, необходимой для прохождения практики.</p> <p>3. Выбор и утверждение темы написания исследования (Приложение 1)</p> <p>Составление плана исследования</p>	Дневник практики	ОПК-5, ПК-1, ПК-4
2	<u>Исследовательский этап</u>	1. Описание актуальности темы, степени ее разработанности с анализом	Дневник практики	ОПК-5, ПК-1, ПК-4

		<p>имеющейся теоретической базы по теме исследования (основоположники теории, не менее 10 российских и 10 зарубежных авторов по теме исследования с отражением вклада каждого из авторов в тематику выбранного исследования) (Приложение 2).</p> <p>2. Анализ текущей законодательной базы по вопросу, которой анализируется, анализа рынка (выявленные конкуренты; потенциальные конкуренты; потребители - анализ аудитории; производитель - сама компания (организация, предприятие), на базе которой проводится исследование; логистика - каким образом доставляется продукт или предоставляется услуга), сравнения между аналогичными товарами или услугами, сравнение российской и международной практики.</p> <p>3. Анализ теоретических аспектов сущности и содержания основных понятий темы исследования.</p> <p>4. Анализ содержания основных методов исследования и обоснование выбора конкретного метода для проведения дальнейшего исследования, с определением типов взаимосвязей, уровней влияния и проблемные вопросы.</p> <p>5. Анализ объекта исследования. Описание основных направлений деятельности предприятия, организационной структуры. Характеристика структуры персонала по возрасту, квалификации, стажу, гендерному признаку в динамике за последние три года, в том числе в абсолютном и относительном выражении.</p> <p>Исследование реализации функции системы управления персоналом в соответствии с выбранной темой исследования. Описать фактическое состояние рассматриваемой функции (какое подразделение выполняет данную функцию, кто несет ответственность за ее выполнение, каковы основные недостатки в реализации данной функции с иллюстрацией данными анкетирования и необходимыми расчетами). Сделать выводы по результатам исследования</p> <p>Выполнение индивидуального задания.</p>		
--	--	--	--	--

3	<u>Аналитический этап</u>	Выполнение индивидуального задания. Обработка и анализ полученной информации. Систематизация и структуризация собранного материала. Анализ возможных направлений совершенствования организации. Формулирование выводов и заключения.	Дневник практики	ОПК-5, ПК-1, ПК-4
4	<u>Завершающий этап</u>	Составление отчета о прохождении практики. Подготовка презентации по итогам практики.	Дневник практики, отчет о прохождении и практике	ОПК-5, ПК-1, ПК-4

9. Образовательные, научно-исследовательские и научно-производственные технологии, используемые на производственной практике

Освоение практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения учебных занятий в форме разбора конкретных ситуаций (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

В рамках практики предусмотрены встречи с руководителями и работниками организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой основной профессиональной образовательной программы.

10. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов на производственной практике

Освоение обучающимся программы производственной практики (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности) предполагает выполнение требуемых заданий, изучение необходимых материалов в ходе самостоятельной работы.

В ходе практики должны активно применять знания, полученные в процессе обучения, изучения учебных дисциплин, которые предшествовали практике, поскольку умение студента использовать полученные знания в реальных условиях профессиональной деятельности характеризует его как будущего компетентного и квалифицированного специалиста. Самостоятельная работа в период практики включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

В период практики обучающиеся обязаны: своевременно пройти практику в соответствии с утвержденным графиком учебного процесса; полностью выполнить задания, предусмотренные программой практики и индивидуальными заданиями; подчиняться действующим в организациях (предприятиях, сообществах, учреждениях) правилам внутреннего трудового распорядка и строго соблюдать их; изучить и строго соблюдать правила охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии; нести ответственность за выполняемую работу и ее результаты; своевременно представить руководителю практики от кафедры отчетную документацию и пройти промежуточную аттестацию по практике.

Во время производственной практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности работой студентов руководит преподаватель кафедры, назначенный согласно приказу. Перед руководителем стоят следующие задачи: ознакомить

практикантов с целью и задачами практики, отчетной документацией; подготовить практиканта к целостному выполнению учебных работ, заданий практики; распределить обучающихся по рабочим местам и видам работ в организации, осуществляющей профессиональную деятельность; обеспечить условия для прохождения практики; осуществлять контроль соблюдения сроков проведения практики и соответствием ее содержания, установленным образовательной программой требованиям к содержанию соответствующего вида практики; выявить затруднения и проблемы практикантов в ходе выполнения учебных заданий для внесения корректив в работы.

Для успешного освоения практики и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с настоящей рабочей программой. Ее может представить руководитель практики на установочной конференции или самостоятельно обучающийся использует информацию на официальном Интернет-сайте Университета.

Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в электронной библиотечной системе Университет, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

Практика проходит в форме самостоятельной работы, а также практической работы в направленной организации.

Подготовка к практической работе в организации заключается в следующем. С целью обеспечения успешного практического обучения студент должен целенаправленно и системно готовиться к прохождению производственной практики, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса. Обучающемуся следует: внимательно прочитать индивидуальное задание по практике и программу практики; ознакомиться с методическими рекомендациями выполнения индивидуального задания; записать возможные вопросы, которые будут заданы руководителю практики.

Подготовка к самостоятельной работе. При подготовке к самостоятельной работе во время проведения практики следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки к выполнению заданий, на работу во время практики по получению первичных профессиональных умений и навыков, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к самостоятельной работе в период проведения практики заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

Самостоятельная работа в период проведения практики включает несколько моментов:

4. консультирование обучающихся руководителями практики от Университета и организации с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения, предложенного руководителем задания, ознакомление с правилами техники безопасности при работе в организации;

5. ознакомление с основной и дополнительной литературой, необходимой для прохождения практики;

6. обобщение эмпирических данных, полученных в результате работы в организации;

7. своевременная подготовка отчетной документации по итогам по получению первичных профессиональных умений и навыков и представление ее руководителю практики;

8. успешное прохождение промежуточной аттестации по итогам практики.

Практическая работа в организации в период проведения практики включает несколько моментов:

9. ознакомление с индивидуальным заданием на период прохождения практики в организации;

10. сбор данных и эмпирических материалов, необходимых для выполнения индивидуального задания на период прохождения практики;

11. несение ответственности за выполняемую работу в организации и ее результаты по итогам практики.

Необходимо помнить, что при прохождении практик, предусматривающих выполнение работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), обучающиеся проходят соответствующие медицинские осмотры (обследования) в порядке, установленном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Продолжительность рабочего дня обучающихся при прохождении практики по получению первичных профессиональных умений и навыков в организациях составляет для обучающихся в возрасте от 16 до 18 лет не более 35 часов в неделю (ст. 92 Трудового кодекса РФ), в возрасте от 18 лет и старше не более 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса РФ). Для обучающихся в возрасте до 16 лет продолжительность рабочего дня при прохождении практики в организациях составляет не более 24 часов в неделю (ст. 92 Трудового кодекса РФ).

При определении продолжительности пребывания обучающихся в организациях в период практики также необходимо руководствоваться решениями (рекомендациями) учебно-методических объединений.

Обработка, обобщение полученных результатов самостоятельной работы проводится обучающимися самостоятельно или под руководством преподавателя (в зависимости от степени сложности поставленных задач). В результате оформляется индивидуальный дневник прохождения практики и отчет. Подготовленная к сдаче на контроль и оценку работа сдается руководителю практики. Форма отчетности может быть письменная, устная или две одновременно. Главным результатом в данном случае служит получение положительной оценки на защите отчета по практике.

Подготовка к дифференцированному зачету (зачету с оценкой).

К дифференцированному зачету (зачету с оценкой) необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней прохождения практики. Освоение практики в период зачетно-экзаменационной сессии невозможно в связи со строго заданными учебным планом сроками практики по получению первичных профессиональных умений и навыков. При подготовке к зачетам с оценкой обратите внимание на защиту отчета и подготовку презентации по итогам прохождения практики на основе выданных индивидуальных заданий и утвержденной программы практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

После предложенных указаний у обучающихся должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по итогам прохождения практики.

11. Формы промежуточной аттестации по итогам производственной практики

Формой отчетности по практике является: отчет по практике и дневник по практике, которые оформляются в соответствии с Положением о порядке проведения практики по основным профессиональным образовательным программам, реализуемым в Московском государственном университете технологий и управления им. К.Г. Разумовского (ПКУ).

Контрольным мероприятием промежуточной аттестации обучающихся по итогам практики по получению первичных профессиональных умений и навыков является зачет с оценкой (по учебному плану), который проводится в форме презентации результатов обучения в рамках пройденной обучающимся практики (защита отчета).

12. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по производственной практике

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

Код компетенции	Этапы формирования компетенций	Инструмент, оценивающий сформированность компетенции	Показатель оценивания компетенции	Критерии и шкалы оценивания
ОПК-5, ПК-1, ПК-4	Этап формирования содержательно-теоретического базиса компетенции (в процессе консультаций руководителя практики, специалистов базы практики, в ходе самостоятельного выполнения заданий № 1-4 и др.), формирования системных знаний и умений в сфере особенностей личностно-деловых коммуникаций в трудовых коллективах, в области решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия, которые возникают в реалиях профессиональной деятельности, ведения документации и др.)	Дневник по практике (анализ качества ведения текущей документации). Анализ отзывов руководителя практики	А) полностью сформирована - 5 баллов Б) частично сформирована - 3-4 балла С) не сформирована - 2 и менее баллов	Критерии и шкалы оценки: 1. Соответствие содержания дневника заданию на практику (3 балл). 2. Качество работы на практике, отчет руководителя от предприятия, отзыв (1 балл). 3. Владение информацией и способность отвечать на вопросы руководителя (1 балл) Максимальная сумма баллов - 5 баллов.
ОПК-5, ПК-1, ПК-4	Этап формирования системы умений, являющихся практической основой требуемых компетенций (формирование в процессе выполнения индивидуальных заданий, самостоятельной работы по метод. указаниям и др.)	Дневник по практике (анализ качества ведения текущей документации). Анализ отзывов руководителя практики	А) полностью сформирована - 5 баллов Б) частично сформирована - 3-4 балла С) не сформирована - 2 и менее баллов	Критерии и шкалы оценки: 1. Соответствие содержания дневника заданию на практику (3 балл). 2. Качество работы на практике, отчет руководителя от предприятия, отзыв (1 балл). 3. Владение информацией и способность отвечать на вопросы руководителя (1 балл) Максимальная сумма баллов - 5 баллов
ОПК-5, ПК-1, ПК-4	Этап формирования системы навыков, составляющих профессионально-	Дневник по практике	А) полностью сформирована - 5 баллов Б) частично	Критерии и шкалы оценки: 1. Соответствие содержания дневника

	прикладной базис компетенции (формирование в процессе выполнения индивидуальных заданий, в процессе анализа, систематизации, обработки, обобщения полученных результатов практики)		сформирована - 3-4 балла С) не сформирована - 2 и менее баллов	заданию на практику; логичность, аргументированность, грамотность изложения материала (3 балл). 2. Качество работы на практике, отчет руководителя от предприятия, отзыв (1 балл). 3. Владение информацией и способность отвечать на вопросы руководителя (1 балл) Максимальная сумма баллов - 5 баллов.
ОПК-5, ПК-1, ПК-4	Этап формирования навыков составления отчетной документации	Отчет по практике, дневник по практике	А) полностью сформирована - 5 баллов Б) частично сформирована - 3-4 балла С) не сформирована - 2 и менее баллов	Критерии и шкалы оценки: 1. Соответствие содержания отчета поставленной задаче, сформированность умений делать обобщения, выводы (1 балл). 2. Качество работы на практике, отчет руководителя от предприятия, отзыв (1 балл). 3. Сформированность умений связать теорию с практикой; владение информацией и способность отвечать на вопросы руководителя (1 балл) 4. Качество представленного отчета (1 балл). 5. Оригинальность подхода к работе на практике (1 балл). Максимальная сумма баллов - 5 баллов.

Типовые задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе реализации программы практики:

А) Основой для выставления оценки обучающемуся по итогам прохождения им производственной практики является уровень овладения студентом, установленными в программе производственной практики, компетенциями и отраженными в дневнике и отчете по производственной практике, а также в характере защиты студентом отчета на Итоговой конференции.

Примеры типовых заданий, результаты выполнения которых должны быть отражены в Дневнике практики

Задание: разработать бланки для анкетирования, интервьюирования, других субъектов целостного рабочего процесса базы практики (тематика анкетирования, интервьюирования согласуется с руководителем практики, специалистами базы практики).

Задание: подготовить материал для проведения валидных диагностических методик (выбор направленности диагностических методик и контингент диагностируемых согласуется с руководителем практики, специалистами базы практики).

Задание: подготовить методические материалы по организации профессиональной деятельности.

Б) Вопросы при защите отчета

Характер защиты студентом отчета по практике на итоговой конференции определяется экспертным путем в ходе проведения анализа его выступления и презентации. В качестве экспертов выступает назначенная распоряжением заведующего кафедрой комиссия, в состав которой входит профессорско-преподавательский состав кафедры и представители работодателей, в том числе, с мест прохождения студентами производственной практики.

Примерные вопросы в ходе защиты отчета:

1. Каковы назначение, цели деятельности организации (учреждения, предприятия), в которой проходила практика?
2. Структура и система учреждения, на базе которого проходила практика.
3. Внутренняя организация и порядок деятельности учреждения, на базе которого проходила практика.
4. Какими основными нормативно-правовыми актами руководствуется в своей деятельности данная организация (учреждение, предприятие)?
5. Определите место конкретного подразделения (организации), в которой Вы проходили практику, в системе ведомственной иерархии (вышестоящий орган(ы), нижестоящие подразделения и т. п.).
6. Охарактеризуйте компетенцию (характер деятельности) органа (организации), в которой Вы проходили практику.
7. Охарактеризуйте делопроизводство в учреждении, на базе которого проходила практика.
8. Материально-техническое оснащение рабочего места в учреждении, на базе которого проходила практика.
9. Опишите характер выполняемой Вами деятельности в ходе практики. Поясните, чему новому/полезному Вы научились.
10. Вспомните и опишите проблемную/сложную/неординарную правовую ситуацию, с которой руководитель Вашей практики или кто-то из сотрудников соответствующей организации столкнулся в период прохождения Вами практики.
11. Возникали ли в ходе Вашей практической деятельности ситуации, когда Вы понимали, что полученных Вами в ходе обучения знаний и умений явно недостаточно? Опишите такую ситуацию. Укажите пробелы в знаниях/умениях.
12. Удалось ли Вам в ходе практики собрать эмпирический материал для написания проекта, учебно-исследовательской работы? Если да - охарактеризуйте полученные данные. Если нет - укажите причины, по которым сбор эмпирического материала оказался невозможен?
13. Какие знания, умения, навыки и опыт деятельности были приобретены или развиты в результате прохождения практики?
14. Какие непосредственные задания были выполнены в ходе прохождения практики?
15. Какие документы (проекты документов) были составлены Вами в ходе прохождения практики?

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Ответы обучающегося на зачете с оценкой (дифференцированном зачете) оцениваются каждым педагогическим работником по 100-балльной шкале, а итоговая оценка по учебной дисциплине в целом по пятибалльной системе выставляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости студентов в ФГБОУ ВО «МГУТУ им. К.Г. Разумовского (ПКУ)».

Балльно-рейтинговая система оценки производственной практики включает в себя 3 критерия оценки: формальный, содержательный и презентационный.

Критерии оценки по формальному признаку (не более 30 баллов):

25-30 баллов – обучающийся в установленные сроки представил отчетную документацию по итогам прохождения практики, технически грамотно оформленную и четко структурированную, качественно оформленную с наличием иллюстрированного / расчетного материала;

15-24 баллов – обучающийся в установленные сроки представил отчетную документацию по итогам прохождения практики, технически грамотно оформленную и структурированную, оформленную с наличием иллюстрированного / расчетного материала;

10-14 баллов – обучающийся в установленные сроки представил отчетную документацию по итогам прохождения практики, технически грамотно оформленную и структурированную, качественно оформленную без иллюстрированного / расчетного материала;

1-9 баллов – обучающийся не в установленные сроки представил отчетную документацию по итогам прохождения практики, оформленную не структурировано и без иллюстрированного / расчетного материала.

Критерии оценки по содержательному признаку (не более 50 баллов):

40-50 баллов – индивидуальное задание выполнено верно, даны ясные аналитические выводы, подкрепленные теорией;

30-39 баллов – индивидуальное задание выполнено верно, даны аналитические выводы, подкрепленные теорией, однако отмечены погрешности в отчете, скорректированные при защите;

20-29 баллов – индивидуальное задание выполнено верно, даны аналитические выводы, неподкрепленные теорией;

5-19 баллов – индивидуальное задание выполнено не до конца, аналитические выводы приведены с ошибками, не подкрепленные теорией;

0 баллов – индивидуальное задание не выполнено, аналитические выводы приведены с ошибками, не подкрепленные теорией

Критерии оценки по презентационному признаку (не более 20 баллов):

15-20 баллов – защита отчета проведена с использованием мультимедийных средств, на заданные вопросы обучающихся представил четкие и полные ответы; задание выполнено верно, даны ясные аналитические выводы к решению задачи, подкрепленные теорией;

10-14 баллов – защита отчета проведена с использованием мультимедийных средств, на заданные вопросы обучающихся представил полные ответы, однако отмечены погрешности в ответе, скорректированные при собеседовании;

5-9 баллов – защита отчета проведена с использованием мультимедийных средств, на заданные вопросы обучающихся представил не полные ответы, которые невозможно скорректировать;

1-4 баллов – защита отчета проведена без использования мультимедийных средств, на заданные вопросы обучающихся представил не полные ответы;

0 баллов – защита отчета не проведена, на заданные вопросы обучающихся не представил ответы.

Уровень сформированности компетенций _____:

Результаты освоения компетенции	Уровень сформированности компетенций:			
	«недостаточный»	«пороговый»	«продвинутый»	«высокий»
<p>Знать: Знать основные принципы исследований в контексте целей и задач своей организации; Знать принципы, подходы и методы управления персоналом в организации Знать общие закономерности и принципы реализации управленческих функций и методов</p>	<p>Компетенции не сформированы</p> <p>Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы</p>	<p>Компетенции сформированы</p> <p>Сформированы базовые структуры знаний.</p> <p>Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер.</p> <p>Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.</p>	<p>Компетенции сформированы.</p> <p>Знания обширные, системные.</p> <p>Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий.</p> <p>Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.</p>	<p>Компетенции сформированы.</p> <p>Знания твердые, аргументированные, всесторонние.</p> <p>Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий.</p> <p>Демонстрируется высокий уровень самостоятельности высокая адаптивность практического навыка</p>
<p>Уметь: Уметь применять на практике навыки анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации; Уметь разработать структуру управления трудовыми ресурсами организации и владеть методами планирования и расстановки кадров на предприятии; Уметь предупреждать и разрешать конфликтные ситуации в процессе трудовой адаптации</p>				
<p>Владеть: Владеть навыками исследований в контексте целей и задач своей организации; Владеть инструментами оценки и анализа деятельности персонала и инструментами мотивации и аттестации персонала; Владеть навыками анализа социально-экономических показателей деятельности как компании, так и службы персонала</p>				

Шкала оценивания, в зависимости от уровня сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций			
«недостаточный»	«пороговый»	«продвинутый»	«высокий»
<p>Компетенции не сформированы. Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы</p>	<p>Компетенции сформированы. Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.</p>	<p>Компетенции сформированы. Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.</p>	<p>Компетенции сформированы. Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка</p>
Описание критериев оценивания			
<p>– выполнено менее 60% заданий, предусмотренных в индивидуальном задании на <i>производственную</i> практику;</p> <p>– не подготовлен отчет по <i>производственной</i> практике или структура отчета не соответствует рекомендуемой;</p> <p>– в процессе защиты отчета обучающийся демонстрирует низкий уровень коммуникативности, неверно интерпретирует результаты выполненных заданий.</p> <p>– в характеристике профессиональной деятельности обучающегося в период прохождения практики отмечена</p>	<p>– выполнено 60%-69% заданий предусмотренных в индивидуальном задании на <i>производственную</i> практику;</p> <p>– структура отчета не в полной мере соответствует рекомендуемой;</p> <p>– обучающийся в процессе защиты испытывает затруднения при ответах на вопросы руководителя практики от кафедры, не способен ясно и четко изложить суть выполненных заданий и обосновать полученные результаты.</p> <p>– в характеристике профессиональной деятельности</p>	<p>– выполнено 70–89% заданий, предусмотренных в индивидуальном задании на <i>производственную</i> практику; задания выполнены с отдельными погрешностями, что повлияло на качество анализа полученных результатов;</p> <p>– структура отчета соответствует рекомендуемой;</p> <p>– в процессе защиты отчета последовательно, достаточно четко изложил основные его положения, но допустил отдельные неточности в ответах на вопросы руководителя практики от кафедры.</p> <p>– в характеристике профессиональной деятельности обучающегося в период прохождения</p>	<p>– выполнено 90–100% заданий, предусмотренных в индивидуальном задании на <i>производственную</i> практику;</p> <p>– структура отчета соответствует рекомендуемой, все положения отчета сформулированы правильно, использованы корректные обозначения используемых в расчетах показателей. В результате анализа выполненных заданий, сделаны правильные выводы;</p> <p>– в процессе защиты отчета последовательно, четко и логично обучающийся изложил его основные положения и грамотно ответил на вопросы руководителя практики от кафедры</p> <p>– в характеристике профессиональной деятельности</p>

несформированность знаний, умений и навыков, предусмотренных программой <i>производственной</i> практики	обучающегося в период прохождения <i>производственной</i> практики отмечена сформированность не менее 50% знаний, умений и навыков, предусмотренных программой практики	практики отмечена сформированность основных знаний, умений и навыков, предусмотренных программой практики	обучающегося в период прохождения практики отмечена сформированность всех знаний, умений и навыков, предусмотренных программой практики.
Оценка «неудовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «хорошо»	Оценка «отлично»

Результаты прохождения *производственной* практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности оцениваются посредством проведения промежуточной аттестации. Неудовлетворительные результаты промежуточной аттестации по практике или непрохождение промежуточной аттестации по практике при отсутствии уважительных причин признаются академической задолженностью.

Материалы о прохождении практики обучающегося хранятся на кафедре в установленном порядке.

Защиту отчета по практике проводит руководитель практики от Университета. В ходе защиты оцениваются:

- 1) выполнение индивидуального задания;
- 2) характеристика профессиональной деятельности обучающегося в период прохождения практики. Характеристику составляет и подписывает руководитель практики от профильной организации;
- 3) отчет о прохождении практики;
- 4) результаты устного опроса (собеседования) или защиты отчета в виде презентации;

Уровень сформированности у обучающегося компетенций в период прохождения практики определяется по результатам защиты отчета по практике и с учетом характеристики профессиональной деятельности обучающегося в период прохождения практики, составленной руководителем практики от профильной организации.

В процессе защиты отчета о прохождении практики обучающемуся могут задаваться вопросы как практического, так и теоретического характера для выявления полноты сформированности у него компетенций.

Показателями оценивания компетенций являются знания, умения и навыки, освоенные при прохождении практики.

13. Учебно-методическое и информационное обеспечение производственной практики

а) основная литература:

1. Абуладзе Д. Г., Выпрядкина И. Б., Маслова В. М. Документационное обеспечение управления персоналом. Учебник и практикум; Юрайт - М., 2016. - 300 с.
2. Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами организации; Синергия - М., 2012. - 271 с.
3. Аширов Д. А. Управление персоналом; ТК Велби, Проспект - М., 2014. - 432 с.
4. Байтасов Р. Р. Управление персоналом. Конспект лекций; Феникс - М., 2014. - 352 с.
5. Брагина Зинаида Управление персоналом; КноРус медиа - М., 2015. - 893 с.
6. Валиева О.В. Управление персоналом. Конспект лекций; Приор - М., 2012. - 443 с.
7. Дементьева А. Г., Соколова М. И. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. Учебник; Аспект пресс - М., 2015. - 352 с.
8. Дуракова И.Б. «Управление персоналом в России: история и современность», изд-во ИНФРА-М, 2018 <http://znanium.com/catalog/product/944388>
9. Евтихов О. В. Управление персоналом организации. Учебное пособие; ИНФРА-М - М., 2016. - 304 с.
10. Кибанов А.Я. «Управление персоналом в России: парадигмы и практика», изд-во ИНФРА-М, 2017 <http://znanium.com/bookread2.php?book=906544>
11. Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Ивановская Л. В., Эсаулова И. А. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала. Учебно-практическое пособие; Проспект - М., 2014. - 619 с.
12. Леженкина Т. И. Научная организация труда персонала; Синергия - М., 2012. - 352 с.
13. Лобанова Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Учебник и практикум; Юрайт - М., 2016. - 484 с.

14. Ловчева М. В., Галкина Е. Н., Гурова Е. В. Управление персоналом. Теория и практика. Делопроизводство в кадровой службе; Мир - Москва, 2016. - 205 с.
15. Лукашевич В. В. Основы управления персоналом; КноРус - М., 2013. - 232 с.
16. Маслова В. М. Управление персоналом. Учебник и практикум; Юрайт - М., 2015. - 508 с.

б) дополнительная литература:

17. Мелихов Е. Ю., Малуев П. А. Управление персоналом. Портфель надежных технологий. Учебно-практическое пособие; Дашков и Ко - М., 2015. - 344 с.
18. Мумладзе Р. Г., Гужина Г. Н. Экономика и социология труда. Учебник; КноРус - М., 2016. - 320 с.
19. Одегов Ю. Г., Абдурахманов К. Х., Котова Л. Р. Оценка эффективности работы с персоналом. Методологический подход; Мир - Москва, 2017. - 752 с.
20. Одегов Ю.Г., Лабаджян М.Г. Кадровая политика и кадровое планирование. Учебник и практикум для академического бакалавриата; СПб. [и др.] : Питер - Москва, 2016. - 444 с.
21. Организационное поведение. Учебник; Юрайт - М., 2015. - 454 с.
22. П/р Кибанова А.Я. Управление персоналом. Теория и практика. Организация оплаты труда персонала. Уч.-практ. пос.-М.: Проспект, 2016. Рек. СУМО; Гостехиздат - Москва, 2016. - 232 с.
23. П/р Кибанова А.Я. Управление персоналом. Теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала. Уч.-практ. пос.-М.: Проспект, 2016. Рек. СУМО; РГГУ - Москва, 2016. - 964 с.
24. Пугач С.П. «Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях», изд-во ИНФРА-М, 2018 <http://znanium.com/catalog/product/959865>
25. Рофе А. И. Организация и нормирование труда. Учебное пособие; КноРус - М., 2016. - 224 с.
26. Руденко А. М., Самыгин С. И., Дюжиков С. А., Кумыков А. М. Управление человеческими ресурсами. Учебное пособие; Феникс - М., 2015. - 352 с.
27. Селезнева Е. В. Лидерство. Учебник и практикум; Юрайт - М., 2016. - 432 с.
28. Сотникова С. И. Управление персоналом. Деловая карьера. Учебное пособие; РИОР, Инфра-М - М., 2016. - 328 с.
29. Тебекин А. В. Управление персоналом; КноРус - М., 2012. - 624 с.
30. Тебекин А.В. Управление персоналом. Учебное пособие для СПО; Машиностроение - Москва, 2016. - 182 с.
31. Федорова Н. В., Минченкова О. Ю. Экономика труда. Учебник; КноРус - М., 2016. - 232 с.
32. Чуланова О.Л. «Управление персоналом на основе компетенций», изд-во ИНФРА-М, 2018 <http://znanium.com/catalog/product/757113>
33. Чуланова О.Л. «Формирование, развитие и коучинг эмоциональной компетентности в управлении персоналом организации», изд-во ИНФРА-М, 2018 <http://znanium.com/catalog/product/917965>
34. Чуланова О.Л. «Концепции компетентностного подхода в управлении персоналом», изд-во ИНФРА-М, 2017 <http://znanium.com/catalog/product/509288>
35. Шапиро С. А. Основы трудовой мотивации. Учебное пособие; КноРус - М., 2015. - 268 с.
36. Шапиро С.А. Управление человеческими ресурсами (для бакалавров); Синтег- Москва, 2016. - 352 с.

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1. Сайт Минобрнауки РФ <http://mon.gov.ru>
2. библиотека федерального портала «Российское образование» (содержит каталог ссылок на интернет-ресурсы, электронные библиотеки по различным вопросам образования) <http://www.edu.ru/>
3. Президентская библиотека <http://www.prlib.ru>

4. Национальная электронная библиотека <http://www.rusneb.ru>
5. Журнал: <http://www.top-manager.ru/>
6. Библиотека рыночной экономики: <http://www.cemi.rssi.ru/mei/libr.htm>
7. Научная электронная библиотека: <http://elibrary.ru/>
8. Российская государственная библиотека: <http://www.rsl.ru>
9. Электронная библиотека: <http://www.bibliotekar.ru/ekonomika.htm>
10. Административно-управленческий портал: <http://www.aup.ru/>
11. Экономика и управление на предприятиях: научно-образовательный портал <http://www.eup.ru/>
12. Федеральная служба государственной статистики: <http://www.gks.ru/>
13. Сайт о менеджменте качества: <http://quality.eup.ru/>
14. Корпоративный менеджмент: <http://www.cfin.ru/>
15. Официальный сайт Российской государственной библиотеки: <http://www.rsl.ru/>
16. Официальный сайт компании Консультант-плюс: <http://www.consultant.ru/>
17. Информационно-правовой портал компании Гарант: <http://www.garant.ru/>
18. Официальный сайт компании HeadHunter: <http://www.hh.ru/>
19. Официальный сайт компании HR-менеджмент: <http://www.hrm.ru/>
20. Сайт сообщества HR-менеджеров: <http://www.hr-portal.ru/>
21. Сайт журнала «управление персоналом»: www.top-personal.ru/
22. 1С: Управление персоналом и заработная плата
23. Справочно-правовая система «Консультант плюс»
24. Справочно-правовая система «ГАРАНТ»

14. Описание материально-технической базы, необходимой для проведения производственной практики

Учебная аудитория для занятий лекционного типа оснащена специализированной мебелью (стол для преподавателя, парты, стулья, доска для написания мелом); техническими средствами обучения (видеопроекторное оборудование, средства звуковоспроизведения, экран и имеющие выход в сеть Интернет).

Учебная аудитория для занятий семинарского типа оснащена специализированной мебелью (стол для преподавателя, парты, стулья, доска для написания мелом); техническими средствами обучения (видеопроекторное оборудование, средства звуковоспроизведения, экран и имеющие выход в сеть Интернет).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: оснащены специализированной мебелью (парты, стулья) техническими средствами обучения (персональные компьютеры с доступом в сеть интернет и обеспечением доступа в электронно-информационную среду университета, программным обеспечением).

15. Рекомендации по организации производственной практики обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на основании письменного заявления практика реализуется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее - индивидуальных особенностей); обеспечивается соблюдение следующих общих требований: использование специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего такому обучающемуся необходимую техническую помощь, обеспечение доступа в здания и помещения, где проходит практика, другие условия, без которых невозможно или затруднено прохождение практики по письменному заявлению обучающегося.

При реализации практики на основании письменного заявления обеспечивается соблюдение следующих общих требований: проведение практики для студентов-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в одной аудитории совместно с обучающимися, не имеющими ограниченных возможностей здоровья, если это не создает трудностей для обучающихся; присутствие в ассистента (ассистентов), оказывающего(их) обучающимся необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей; пользование необходимыми обучающимся техническими средствами с учетом их индивидуальных особенностей.

Все локальные нормативные акты Московского государственного университета технологий и управления им. К.Г. Разумовского по вопросам реализации практики доводятся до сведения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в доступной для них форме.

Предусмотрена возможность обучения по индивидуальному графику, при составлении которого возможны различные варианты проведения занятий: в академической группе и индивидуально, на дому с использованием дистанционных образовательных технологий.

Основной формой в дистанционном обучении является индивидуальная форма обучения. Главным достоинством индивидуального обучения для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья является то, что оно позволяет полностью индивидуализировать содержание, методы и темпы учебной деятельности инвалида, следить за каждым его действием и операцией при решении конкретных задач; вносить вовремя необходимые коррективы как в деятельность студента-инвалида, так и в деятельность преподавателя. Дистанционное обучение также обеспечивает возможности коммуникаций не только с преподавателем, но и с другими обучаемыми, сотрудничество в процессе познавательной деятельности.

При прохождении практики используются следующие организационные мероприятия:

- использование возможностей сети «Интернет» для обеспечения связи с обучающимися, предоставления им необходимых материалов для самостоятельного изучения, контроля текущей успеваемости и проведения тестирования.
- проведение видеоконференций, консультаций, и т.д. с использованием программ, обеспечивающих дистанционный контакт с обучающимся в режиме реального времени.
- предоставление электронных учебных пособий, включающих в себя основной материал по дисциплинам, включенным в ОП.
- предоставление видеоматериалов, позволяющих изучать материал курса дистанционно.
- использование программного обеспечения и технических средств, имеющих функции адаптации для использования лицами с ограниченными возможностями.

16. Лист регистрации изменений

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Рабочая программа дисциплины (модуля) утверждена и введена в действие решением кафедры педагогики и психологии профессионального образования на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03, <i>Управление персоналом</i> (уровень бакалавриат), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461	Протокол заседания кафедры № 6 от «21» января 2016г.	01.09.2016
2.	Актуализирована с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, технологий и социальной сферы и введена в действие решением кафедры педагогики и психологии профессионального образования	Протокол заседания кафедры № 6 от «19» января 2017г.	01.09.2017
3.	Актуализирована с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, технологий и социальной сферы и введена в действие решением кафедры педагогики и психологии профессионального образования	Протокол заседания кафедры № 6 от «18» января 2018г.	01.09.2018
4.	Актуализирована с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, технологий и социальной сферы и введена в действие решением кафедры педагогики и психологии профессионального образования	Протокол заседания кафедры № 6 от «_17» января 2019г.	01.09.2019
5.	Актуализирована с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, технологий и социальной сферы и введена в действие решением кафедры педагогики и психологии профессионального образования	Протокол заседания кафедры № 2 от «19» февраля 2020г.	01.09.2020
6	Актуализирована с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, технологий и социальной сферы и введена в действие решением кафедры педагогики и психологии профессионального образования	Протокол заседания кафедры № 2 от «19» февраля 2021г.	01.09.2021