



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ 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 Педагогика и психологии профессионального образования



«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий кафедрой,
д.п.н., проф.
С.Е. Шишов
«24» февраля 2020 г..

ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Вид практики производственная

Тип практики практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (тип практики указать по учебному плану)

Способ проведения практики стационарная
(стационарная; выездная; выездная (полевая))

Форма проведения практики непрерывная
(непрерывная, дискретная)

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
(код, наименование направления подготовки)

Тип образовательной программы прикладной бакалавриат
(академический или прикладной бакалавриат (магистратура))

Направленность (профиль) подготовки Консалтинг и аудит персонала

Квалификация выпускника бакалавр
(бакалавр/магистр/специалист)

Форма обучения очная, заочная,
(очная, заочная, очно-заочная)

Москва 2020 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 выпускающей 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. 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.

<u>№</u>	<u>Разделы (этапы) прохождения практики</u>	<u>Содержание практики</u>	<u>Результат</u>	
			<u>вид отчетности</u>	<u>код компетенции по ФГОС</u>
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 подходак 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., Выпрямкина 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.prilib.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 ассистента (ассистентов), оказывающего(их) обучающимся необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей; пользование обучающимися 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 коррекции 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