

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический

университет»

Дата подписания: 16.12.2021 14:12:38

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования**

«Самарский государственный экономический университет»

Институт менеджмента
Кафедра управления персоналом

АННОТАЦИЯ ПРОГРАММЫ ПРАКТИКИ

вид практики: учебная практика

тип практики: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков

способ проведения: стационарная/выездная

форма проведения: дискретно путем выделения в календарном учебном графике непрерывного периода учебного времени для проведения данного вида практики.

Направление подготовки **38.03.03. Управление персоналом**

Образовательная программа: «Управление персоналом организации»

1. Вид практики, способ и формы ее проведения.

Вид практики – учебная практика

Способ проведения практики – стационарная; выездная.

Форма проведения практики: дискретно путем выделения в календарном учебном графике непрерывного периода учебного времени для проведения данного вида практики.

Тип практики: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков.

Практика является формой практической подготовки и организуется путем непосредственного выполнения обучающимися видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и определенных индивидуальным заданием в соответствии с настоящей программой.

2. Планируемые результаты обучения при прохождении практики, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения при прохождении практики		
	Знать	Уметь	Владеть
ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Этап формирования компетенции – завершающий	ОК6з1: Нормы общения в коллективе	ОК6у1: использовать: приемы и техники общения для достижения общих целей коллектива	ОК6в1: навыками построения межличностных отношений и работы в коллективе с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов коллектива
	ОК6з2: особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива	ОК6у2: работать в коллективе толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности	ОК6в2: способностью работать в коллективе с учетом различий в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий
ОПК-1 знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации Этап формирования компетенции - промежуточный	ОПК1з1: основы современных философских школ и концепций управления персоналом	ОПК1у1: использовать современные философские знания и мировоззренческие концепции в практике управления персоналом организации	ОПК 1в1: навыками целостного подхода к анализу философских и управленческих проблем
	ОПК 1з2: сущность, задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом	ОПК 1у2: применять теоретические положения в практике управления персоналом	ОПК 1в2: навыками анализа управленческих ситуаций, методами реализации основных управленческих функций применения теоретических знаний для разработки и принятия управленческих решений
ОПК-4 владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования,	ОПК4з1 : основы политики занятости; классификацию функций занятости; пути минимизации безработицы; основы регулирования рынка труда	ОПК4у1: разрабатывать и реализовывать мероприятия по осуществлению активной и пассивной политики занятости; применять современные технологии содействия	ОПК 4в1: методами реализации основных управленческих функций при организации процессов содействия занятости населения и контроля за их функционированием

<p>Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)</p> <p>Этап формирования компетенции - промежуточный</p>		<p>занятости безработным; принимать обоснованные решения в области скрытых форм безработицы и занятости; оценивать риски и эффективность принимаемых решений по регулированию рынка труда</p>	
	<p>ОПК 4з2: основы и особенности работы с внешними организациями (Федеральной налоговой службы, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования)</p>	<p>ОПК 4у2: оформлять документы, необходимые для работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)</p>	<p>ОПК 4в2: навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)</p>
<p>ОПК-7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p> <p>Этап формирования компетенции - промежуточный</p>	<p>ОПК7з1: международные стандарты корпоративного поведения; модели корпоративной социальной ответственности; специализацию и кооперирование труда</p>	<p>ОПК7у1: идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции корпоративной социальной ответственности; разрабатывать кодекс социально- ответственного поведения организации; диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений</p>	<p>ОПК 7в1: навыками построения модели корпоративной социальной деятельности; методами формирования и поддержания этического климата в организации</p>
	<p>ОПК 7з2: способы контроля и оценки эффективности деятельности персонала</p>	<p>ОПК 7у2: организовывать и координировать взаимодействие между людьми, контролировать и оценивать эффективность деятельности; работать на общий результат, эффективно взаимодействуя с коллегами</p>	<p>ОПК 7в2: навыками организации и координации межличностного взаимодействия, контроля и оценки эффективности деятельности</p>
<p>ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и</p>	<p>ПК2з1: основы кадрового планирования и контроллинга</p>	<p>ПК2у1: планировать, организовать и реализовать контроллинг и аудит персонала; разрабатывать</p>	<p>ПК2в1: методами диагностики организационных процессов; методами реализации контроля за деятельностью пер-</p>

<p>умением применять их на практике</p> <p>Этап формирования компетенции - промежуточный</p>		<p>программы аудита персонала; обобщать результаты проверок и составлять отчеты аудитора; разработать рекомендации руководству по результатам аудита; организовать и осуществить проверку организации контроллинга на предприятии</p>	<p>сонала</p>
	<p>ПК2з2: основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p>	<p>ПК2у2: разрабатывать стратегию привлечения персонала; оценивать долговременное обеспечение организации человеческими ресурсами</p>	<p>ПК2в2: навыками разработки управленческих решений в сфере реализации стратегии привлечения и удержания персонала; маркетинга персонала</p>
<p>ПК-4 знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</p> <p>Этап формирования компетенции - промежуточный</p>	<p>ПК4з1: основы социализации, профориентации и профессионализации персонала</p>	<p>ПК4у1: анализировать социальную структуру и социальный потенциал трудового коллектива предприятия</p>	<p>ПК4в1: навыками социализации, профориентации и профессионализации персонала</p>
	<p>ПК4з2: принципы формирования системы трудовой адаптации персонала; принципы проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации</p>	<p>ПК4у2: разрабатывать программы трудовой адаптации</p>	<p>ПК4в2: навыками формирования системы трудовой адаптации персонала, внедрения программ трудовой адаптации и применения их в практической деятельности</p>
<p>ПК-5 знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике</p> <p>Этап формирования компетенции - промежуточный</p>	<p>ПК5з1: основы научной организации и нормирования труда; методические основы регламентации и нормирования труда</p>	<p>ПК5у1: применять на практике знания научной организации и нормирования труда, разрабатывать регламенты управленческого труда</p>	<p>ПК5в1: методами изучения и анализа затрат рабочего времени и трудовых процессов</p>
	<p>ПК5з2: методы проведения анализа работ и рабочих мест, процессы групповой динамики и принципы формирования команды</p>	<p>ПК5у2: Проводить анализ работ и рабочих мест; оптимизировать нормы обслуживания и численности; организовывать групповую работу</p>	<p>ПК5в2: Навыками эффективной организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>
<p>ПК-11 владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</p> <p>Этап формирования компетенции - промежуточный</p>	<p>П11з1: виды и правила разработки организационных структур; порядок разработки организационной и функционально-штатной структуры</p>	<p>П11у1: анализировать и оптимизировать организационную и функционально-штатную структуру</p>	<p>П11в1: навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры</p>
	<p>ПК11з2: содержание и структуру локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение</p>	<p>ПК11у2: составлять локальные нормативные акты с применением современных компьютерных технологий и с учетом информационной безопасности</p>	<p>ПК11в2: навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</p>

ПК-16 владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике Этап формирования компетенции - промежуточный	о командировках)		
	Пк161з1: методологические основы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Пк16у1: проводить анализ и мониторинг конкурентоспособности организации, определять позиционирование предприятия на рынке труда, оценивать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическим развитием	Пк16в1: навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации; методами анализа и подбора персонала
	Пк16з2: стратегии повышения конкурентоспособности организации; методы оценки конкурентоспособности	Пк16у2: оценивать конкурентоспособность стратегии и экономическую эффективность деятельности организации; разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации в области подбора и привлечения персонала	Пк16в2: методами оценки конкурентоспособности стратегии организации; способностью осуществлять имиджевые мероприятия в области подбора и привлечения персонала

3. Указание места практики в структуре образовательной программы.

Раздел основной образовательной программы бакалавриата Б.2 "Практики" является обязательным и представляет собой форму практической подготовки, непосредственно ориентированную на будущую деятельность обучающихся.

4. Указание объема практики в зачетных единицах и ее продолжительности в неделях либо в академических или астрономических часах.

Семестр	Продолжительность (нед.)	ЗЕТ	Часов, в том числе часов контактной работы	Формы контроля
4	2	3	108/ 2	Зачет с оценкой