

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сенченко Павел Васильевич
Должность: Проректор по учебной работе
Дата подписания: 13.11.2023 08:28:52
Уникальный программный ключ:
27e516f4c088deb62ba68945f4406e13fd454355

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

**«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)**

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ПРАКТИКИ

**ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА:
ПРЕДДИПЛОМНАЯ ПРАКТИКА**

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
Форма обучения: **очно-заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Факультет: **Факультет дистанционного обучения (ФДО)**
Кафедра: **Кафедра менеджмента (Менеджмента)**
Курс: **5**
Семестр: **10**
Количество недель: **10**
Учебный план набора 2023 года

Объем практики и виды учебной деятельности

Виды учебной деятельности	10 семестр	Всего	Единицы
Контактная работа	24	24	часов
в т.ч. в форме практической подготовки	24	24	часов
Иные формы работ	516	516	часов
в т.ч. в форме практической подготовки	516	516	часов
Общая трудоемкость	540	540	часов
(включая промежуточную аттестацию)		15	з.е.

Формы промежуточной аттестация	Семестр
Зачет с оценкой	10

1. Общие положения

Производственная практика: преддипломная практика (далее – практика) в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки / специальности 38.03.03 Управление персоналом является формой практической подготовки и обязательным этапом в процессе освоения обучающимися основной образовательной программы.

Вид практики: производственная практика.

Тип практики: преддипломная практика.

Практика представляет собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на организационно-управленческую подготовку.

Место практики в структуре ОПОП:

Блок практик: Б2. Практика.

Часть блока практик: Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Индекс практики: Б2.В.1(Пд).

При реализации практики могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии. Практика проводится в соответствии с утвержденным учебным планом и рабочим календарным учебным графиком.

Объем практики в зачетных единицах и ее продолжительность в неделях либо в академических или астрономических часах: продолжительность, сроки прохождения и объем практики в зачетных единицах определяются учебным планом в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки / специальности 38.03.03 Управление персоналом. Общая трудоемкость данной практики составляет 15 з.е., количество недель: 10 (540 часов).

Форма проведения практики: дискретно по видам практик – путем выделения в календарном учебном графике непрерывного периода учебного времени для проведения каждой практики.

Основной формой прохождения практики является непосредственное участие обучающегося в процессах, связанных с деятельностью в конкретной организации..

2. Цели и задачи практики

2.1. Цели практики

Закрепление обучающимися полученных теоретических знаний на основе практического участия в деятельности организаций; приобретение ими профессиональных навыков и опыта самостоятельной работы; сбор, анализ и обобщение материалов для написания выпускной квалификационной работы (ВКР)..

2.2. Задачи практики

- получение навыков самостоятельной работы и практического участия в деятельности предприятия организации по месту прохождения практики;
- сбор, анализ и обобщение практического материала для подготовки и написания выпускной квалификационной работы;
- выполнение индивидуального задания по теме выпускной квалификационной работы;
- уточнение темы ВКР с учетом дополнительной информации, полученной в период преддипломной практики.

3. Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс прохождения практики направлен на поэтапное формирование и закрепление следующих компетенций (таблица 3.1):

Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

Компетенция	Индикаторы достижения компетенции
Универсальные компетенции	
-	-
Общепрофессиональные компетенции	
-	-
Профессиональные компетенции	

ПК-1. Способен вести учет и регистрацию документов в информационных системах и на материальных носителях	ПК-1.1. Знает порядок организации учета, регистрации и хранения кадровых документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации
	ПК-1.2. Умеет анализировать кадровые документы и переносить информацию в базы данных и отчеты
	ПК-1.3. Владеет навыками работы со специализированными информационными системами и базами данных по ведению учета и движению персонала
ПК-2. Способен применять системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	ПК-2.1. Знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)
	ПК-2.2. Умеет применять на практике методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала
	ПК-2.3. Владеет методами формирования политики организации в области мотивации и стимулирования труда персонала
ПК-3. Способен применять основы документооборота и документационного обеспечения	ПК-3.1. Знает виды кадровой документации и общие требования к ее оформлению
	ПК-3.2. Умеет вести кадровое делопроизводство в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами
	ПК-3.3. Владеет навыками документационного обеспечения управления персоналом
ПК-4. Способен анализировать правила, процедуры и порядки обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала	ПК-4.1. Знает технологии и методы оценки профессиональных компетенций персонала
	ПК-4.2. Умеет определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения профессиональной карьеры работников
	ПК-4.3. Владеет навыками разработки планов по адаптации, обучению и развитию персонала, включая оценку затрат на указанные цели
ПК-5. Способен применять основы общей и социальной психологии, социологии, психологии труда и соблюдать нормы этики делового общения	ПК-5.1. Знает основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, нормы этики делового общения
	ПК-5.2. Умеет определять эффективность корпоративной социальной политики, критерии и уровни удовлетворенности персонала
	ПК-5.3. Владеет навыками эффективного делового общения, формирования благоприятного психологического климата в коллективе
ПК-6. Способен анализировать рынок товаров, услуг и готовить предложения по поставщикам	ПК-6.1. Знает современные тенденции и взаимосвязь рынка труда с потребностями экономики, рынков товаров и услуг
	ПК-6.2. Умеет оценивать требования работодателя и современного рынка к компетенциям персонала
	ПК-6.3. Владеет навыками анализа рынка товаров и услуг, выявления требований рынка к его участникам

ПК-7. Способен собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации	ПК-7.1. Знает порядок планирования перспективной и текущей потребности в кадрах
	ПК-7.2. Умеет собирать и структурировать информацию о кадровом потенциале организации
	ПК-7.3. Владеет навыками кадрового планирования и анализа кадрового потенциала организации
ПК-8. Способен применять методы анализа выполнения планов, проектов и определять их экономическую эффективность	ПК-8.1. Знает основы планирования деятельности организации по достижению поставленных целей и решению задач в сфере управления персоналом
	ПК-8.2. Умеет применять методы анализа и планирования деятельности организации
	ПК-8.3. Владеет навыками экономического анализа и представления результатов реализации проектов, обоснования их эффективности
ПК-9. Способен применять современные формы, системы оплаты труда и учета производительности труда персонала	ПК-9.1. Знает формы и системы оплаты труда персонала
	ПК-9.2. Умеет анализировать современные формы и системы оплаты труда персонала
	ПК-9.3. Владеет навыками анализа уровня оплаты труда, формирования планового фонда оплаты труда
ПК-10. Способен применять основы налогового законодательства Российской Федерации	ПК-10.1. Знает права и обязанности налоговых органов и налогоплательщиков
	ПК-10.2. Умеет анализировать, толковать и правильно применять нормы налогового права в сфере трудовых отношений
	ПК-10.3. Владеет навыками грамотного применения нормативно-правовых актов, непосредственно связанных с налогообложением в сфере трудовых отношений
ПК-11. Способен применять основы производственной деятельности организации, оценивать динамику производительности, интенсивности и эффективности труда	ПК-11.1. Знает место и роль производительности (эффективности) труда в социально-экономической системе, ее сущность и функции
	ПК-11.2. Умеет выявлять факторы и резервы роста производительности (эффективности) труда
	ПК-11.3. Владеет инструментами выявления и правильного интерпретирования наиболее острых проблем формирования и использования трудового потенциала; навыками формирования предложений (рекомендаций) по их возможному решению
ПК-12. Способен анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах	ПК-12.1. Знает резервы повышения уровня и эффективности использования производственных ресурсов; факторы, влияющие на изменение анализируемых показателей
	ПК-12.2. Умеет определять и рассчитывать показатели, характеризующие результаты и уровень использования производственных ресурсов
	ПК-12.3. Владеет навыками определения эффективности работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах

ПК-13. Способен применять технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик	ПК-13.1. Знает методы анализа и оценки личностных качеств и профессиональной квалификации персонала
	ПК-13.2. Умеет использовать технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик персонала
	ПК-13.3. Владеет навыками подготовки предложений о соответствии работника занимаемой должности (профессии, специальности) и возможностям его развития по результатам оценки личностных качеств и профессиональных характеристик
ПК-14. Способен применять на практике страховое законодательство Российской Федерации	ПК-14.1. Знает сущность, роль и функции страхования
	ПК-14.2. Умеет выявлять проблемы при анализе конкретных страховых ситуаций в сфере управления персоналом
	ПК-14.3. Владеет навыками прогнозирования страхового риска и возможных социально-экономических последствий при принятии кадровых решений
ПК-15. Способен применять методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций, основы профессиональной ориентации	ПК-15.1. Знает методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций
	ПК-15.2. Умеет применять различные способы оценки компетенций сотрудников и их профессиональной ориентации
	ПК-15.3. Владеет навыками анализа результатов оценки персонала и подготовки рекомендаций руководству и персоналу
ПК-16. Способен применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	ПК-16.1. Знает сущность и основные характеристики рынка труда, источники обеспечения организации кадрами, технологии и критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, методы сбора и анализа информации о кандидатах и предложениях на рынке труда, трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права
	ПК-16.2. Умеет пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом, определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников, анализировать внешние и внутренние источники найма персонала, их достоинства и недостатки, разрабатывать и внедрять программы привлечения, подбора и отбора персонала, требования к должностям
	ПК-16.3. Владеет современными технологиями и методами поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, поиском информации о кандидатах и предложениях на рынке труда, а также определением критериев поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, порядком проведения собеседований и встреч с кандидатами на вакантные должности с обеспечением обратной связи, методикой оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности

4. Структура и содержание практики

Прохождение практики осуществляется в три этапа:

1. Подготовительный этап (проведение инструктивного совещания, ознакомление обучающихся с содержанием и спецификой деятельности организации, доведение до обучающихся заданий на практику, видов отчетности по практике).

2. Основной этап (выполнение обучающимися заданий, их участие в различных видах профессиональной деятельности согласно направлению подготовки / специальности). Выбор

конкретных заданий определяется совместно с руководителем практики от организации.

3. Завершающий этап (оформление и сдача обучающимися отчета о выполнении индивидуальных заданий по практике и дневника, анализ проделанной работы и подведение её итогов).