

**Аннотации рабочих программ практик
основной профессиональной образовательной программы высшего образования
38.03.03 Управление персоналом
Профиль программы
«Аудит и контроллинг персонала»**

Аннотация рабочей программы практики «Учебная практика - ознакомительная практика»

Цель учебной практики - ознакомительной практики – закрепление и углубление теоретической подготовки обучающихся, формирование компетенций, приобретение практических навыков, профессиональных умений и опыта самостоятельной профессиональной деятельности, включающей в себя освоение практических навыков.

Информация о структуре и содержании практики представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Наименование практики, общая трудоемкость, формы контроля	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач; ПК-1: Способен обеспечивать</p>	<p>ОПК-1.1: Работает с научной и практико-ориентированной литературой и анализирует результаты исследований;</p> <p>ПК-1.4: Обеспечивает развитие персонала организации.</p>	<p>Учебная практика- ознакомительная практика- бз.е., очная форма, очно-заочная форма – дифференцированный зачет (зачёт с оценкой).</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы и методы информационной и библиографической культуры, основы применения информационно-коммуникационных технологий с учетом основных требований информационной безопасности; - структуру организации и штатное расписание (профессии, специальности); порядок оформления, ведения и хранения документации; - основы научной организации и нормирования труда, знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Наименование практики, общая трудоемкость, формы контроля	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>эффективное функционирование системы управления персоналом для достижения целей организации.</p>			<p>практике;</p> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных направлениях работы и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации; - приобретать систематические знания в выбранной профессиональной деятельности, анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала; - использовать методы организации и координации взаимодействия между людьми, методы и инструменты контроля и оценки эффективности деятельности других. - анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду, применять методы и принципы формирования команды. - анализировать документы по вопросам работы с персоналом по основным направлениям деятельности организации. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности; - культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации,

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Наименование практики, общая трудоемкость, формы контроля	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			постановке цели и выбору путей ее достижения; - 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 <u>Должен приобрести опыт:</u> организации взаимодействия между людьми, оценки эффективности деятельности других.

**Аннотация рабочей программы практики
 «Производственная практика – технологическая (проектно-технологическая) практика»**

Целью производственной практики – технологической (проектно-технологической) практики - является закрепление, расширение и углубление теоретических и практических знаний, умений и навыков, полученных обучающимися ранее при изучении дисциплин учебного плана; приобретение обучающимися профессиональных умений и навыков сбора, анализа и обработки информации, необходимой для принятия управленческих решений в области управления персоналом.

Информация о структуре и содержании практики представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Наименование практики, общая трудоемкость, формы контроля	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>ПК-2: Способен использовать знания основ организации и нормирования труда, владеет навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способен эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</p> <p>ПК-4: Способен организовать работу с</p>	<p>ПК-2.2: Демонстрирует навыки проведения анализа работ и анализа рабочих мест;</p> <p>ПК-4.2: Демонстрирует навыки работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным медицинским страхованием, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) в</p>	<p>Производственная практика – технологическая (проектно-технологическая) практика - 6 з.е., очная форма, очно-заочная форма – дифференцированный зачет (зачёт с оценкой).</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы разработки системы организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал; - структуру, место расположения и основные полномочия отделений федеральных органов исполнительной власти (министерств, служб, агентств) и внебюджетных фондов в Калининградской области, органов государственной власти Калининградской области в сфере труда и занятости, кадровых агентств и служб занятости населения г. Калининграда; <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду; - работать с информацией на официальных сайтах вышеозначенных организаций, находить контактную и иную информацию, необходимую для работы с внешними организациями. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками проведения анализа работ и анализа

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Наименование практики, общая трудоемкость, формы контроля	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
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)	процессе прохождения практики		<p>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> <ul style="list-style-type: none"> - навыками письменной коммуникации с внешними организациями, в том числе электронно; - навыками личной коммуникации при посещении соответствующих внешних организаций. <p><u>Должен приобрести опыт:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - организации взаимодействия между людьми, оценки эффективности деятельности других; - работы с внешними организациями.

Аннотация рабочей программы практики «Производственная практика – преддипломная практика»

Целью производственной практики – преддипломной практики является закрепление и углубление знаний, полученных студентами в процессе теоретического обучения, формирование необходимых умений и навыков для работы по выбранному направлению подготовки, приобретение профессионального опыта, сбор практического материала, необходимого для последующего успешного написания и защиты выпускной квалификационной работы.

Информация о структуре и содержании практики представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Наименование практики, общая трудоемкость, формы контроля	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ПК-3: Способен осуществлять сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации; ПК-7: Способен продемонстрировать	ПК-3.3: Демонстрирует навыки разработки и обоснования мероприятий по улучшению показателей деятельности организации и показателей по труду, умения применять их на практике в соответствии со стратегическими планами организации; ПК-7.2: Разрабатывает и внедряет профессиональные стандарты в области управления персоналом, составляет карты компетенций, должностных инструкций, положения о	Производственная практика – преддипломная практика - бз.е., очная форма, очно-заочная форма – дифференцированный зачет (зачёт с оценкой).	<u>Знать:</u> - методы сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; - способы расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации их применения на практике; - профессиональные стандарты в области управления персоналом; - механизмы составления карт компетенций, должностных инструкций, положения о подразделениях; <u>Уметь:</u> - вести поиск, сбор, обработку и обобщение сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Наименование практики, общая трудоемкость, формы контроля	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>навыки разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях).</p>	<p>подразделениях.</p>		<p>деятельности персонала организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать методы расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; - разрабатывать и внедрять профессиональные стандарты в области управления персоналом; - составлять карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками сбора информации для анализа факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации в соответствии со стратегическими планами организации и их применения на практике; - умения разработки и внедрения профессиональных стандартов в области управления персоналом; - навыками составления карт компетенций, должностных инструкций, положения о подразделениях. <p><u>Должен приобрести опыт проведения</u> сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации и их применения на</p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Наименование практики, общая трудоемкость, формы контроля	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			практике; - разработки и внедрения профессиональных стандартов в области управления персоналом, составления карт компетенций, должностных инструкций, положения о подразделениях.

Начальник УРОПСП

В.А. Мельникова