

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования "Пермский
государственный национальный исследовательский
университет"**

Кафедра менеджмента

Авторы-составители: **Воеводкин Николай Юрьевич**
Алферова Татьяна Викторовна
Арбузова Татьяна Александровна

Программа учебной практики
ГРУППОВАЯ ПРОЕКТНАЯ РАБОТА
Код УМК 93546

Утверждено
Протокол №6
от «11» марта 2020 г.

Пермь, 2020

1. Вид практики, способ и форма проведения практики

Вид практики **учебная**

Тип практики **практика по получению первичных профессиональных умений и навыков**

Способ проведения практики **стационарная, выездная**

Форма (формы) проведения практики **дискретная**

2. Место практики в структуре образовательной программы

Учебная практика « Групповая проектная работа » входит в обязательную часть Блока « Б.2 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **38.03.03** Управление персоналом

направленность Управление персоналом организации

Цель практики :

Разработка и обоснование проекта решения актуальных управленческих проблем на основе совместной научно-исследовательской работы студентов, а также научно-практической поддержки эксперта в лице руководителя ГПР.

Задачи практики :

- Выявить и сформулировать актуальную управленческую проблему организации в области управления персоналом;
- Проанализировать и предложить для коллегиального обсуждения альтернативные варианты ее решения, учитывая позицию экспертов от организации;
- Научиться работать в команде студентов и экспертов, уметь слушать мнение других участников команды, научиться обеспечивать эффективные коммуникации;
- Разработать проект реализации управленческого решения для организации в области управления персоналом;
- Просчитать (спрогнозировать) ожидаемые результаты по проекту, возможные риски и необходимые механизмы мотивации реализации проекта в области управления персоналом.

3. Перечень планируемых результатов обучения

В результате прохождения практики **Групповая проектная работа** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

38.03.03 Управление персоналом (направленность : Управление персоналом организации)

УК.3 Способен участвовать в реализации группового проекта

Индикаторы

УК.3.1 Решает задачи, предусмотренные конкретной ролью в командной работе

УК.3.2 Разрешает противоречия и конфликты, возникающие в ходе командной работы, корректирует работу команды и перераспределяет роли с учетом интересов сторон

ОПК.5 готовность к применению основных методов проектирования в профессиональной деятельности

ОПК.6 готовность к участию в проведении научных исследований

ОПК.7 способность находить и обрабатывать информацию, применяя разнообразные методы научных и прикладных исследований в соответствии с поставленной задачей

ПК.1 знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

ПК.13 способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии

ПК.14 знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владение методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования

4. Содержание и объем практики, формы отчетности

Групповая проектная работа (ГПР) – это совместная научно-исследовательская деятельность обучающихся, научных руководителей, экспертов (в случае их привлечения), имеющая общую цель и согласованные способы исследования, направленные на достижение общего результата по решению какой-либо проблемы, значимой для участников проекта.

Направления подготовки	38.03.03 Управление персоналом (направленность: Управление персоналом организации)
форма обучения	очная
№№ триместров, выделенных для прохождения практики	9
Объем практики (з.е.)	3
Объем практики (ак.час.)	108
Форма отчетности	Экзамен (9 триместр)

Примерный график прохождения практики

Количество часов	Содержание работ	Место проведения
Подготовительный этап		
35	В соответствии с программой ГПР подготовительный этап включает в себя: -Формирование команды для выполнения ГПР; -Постановка задач ГПР: -определение актуальной тематики проекта для группы студентов и формулировка индивидуальных задач каждому студенту; -формирование команды экспертов-консультантов по проектам; -формирование пакета первичных данных для работы студентов.	Кафедра менеджмента ПГНИУ. Выбор мест прохождения ГПР для лиц с ограниченными возможностями здоровья производится с учетом состояния здоровья обучающихся и требований по доступности.
Этап практической деятельности		
38	В соответствии с программой ГПР этап практической деятельности включает в себя: 1.Работу над проектом: -сбор, анализ и обработка необходимой фактической (эмпирической) информации, документов и статистических данных в соответствии с планом прохождения практики; -выполнение необходимых заданий по теме; наблюдения, измерения, расчеты и другие, выполняемые самостоятельно, виды работ; -систематизация материала; -разработка вариантов решения поставленных проблем. 2. Формирование отчета по ГПР.	Кафедра менеджмента ПГНИУ. Выбор мест прохождения ГПР для лиц с ограниченными возможностями здоровья производится с учетом состояния здоровья обучающихся и требований по доступности.

Количество часов	Содержание работ	Место проведения
	Представление отчета по ГПР на проверку научному руководителю, внесение корректив по итогам проверки. 3. Подготовка к защите отчета. Сдача отчета на кафедру.	
Отчетный этап		
35	В соответствии с программой отчетный этап включает: -Защиту отчета по практике: Предварительная защита результатов ГПР проводится отдельно по каждому разделу проекта. По завершении выполнения всего проекта проводится итоговая защита проекта. Текст проекта оформляется в виде итогового отчета по результатам ГПР. Итоговый отчет должен быть представлен студентами в конце третьего триместра.	Кафедра менеджмента ПГНИУ. Выбор мест прохождения ГПР для лиц с ограниченными возможностями здоровья производится с учетом состояния здоровья обучающихся и требований по доступности.

5. Перечень учебной литературы, необходимой для проведения практики

Основная

1. Управление проектами : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. И. Балашов, Е. М. Рогова, М. В. Тихонова, Е. А. Ткаченко ; под общей редакцией Е. М. Роговой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 383 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00436-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/431784>
2. Зуб, А. Т. Управление проектами : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 422 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00725-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/432818>
3. Управление персоналом : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 498 с. — (Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-9916-5550-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/431932>

Дополнительная

1. Кузьмин, Е. В. Управление проектами с использованием Microsoft Project 2013 : лабораторный практикум / Е. В. Кузьмин. — Самара : Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2016. — 97 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/71895.html>
2. Белый, Е. М. Управление проектами : конспект лекций / Е. М. Белый, И. Б. Романова. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 79 с. — ISBN 978-5-4486-0061-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/70287.html>
3. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 406 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/433053>

6. Перечень ресурсов сети «Интернет», требуемых для проведения практики

При прохождении практики требуется использование следующих ресурсов сети «Интернет» :

<https://www.tkodeksrf.ru/> Трудовой кодекс РФ

<https://www.psu.ru/sotrudnikam> Сайт ПГНИУ

<https://www.top-personal.ru/magazines.html> Журнал "Управление персоналом"

<http://www.cosultant.ru/> Информационно-правовая система "КонсультатПлюс"

<http://www.cosultant.ru/> Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих

<http://www.cosultant.ru/> Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»

www.kdelo.ru Журнал "Кадровое дело"

pmi.ru PMI, Институт управления проектами

pmmagazine.ru Журнал "Управление проектами"

www.profiz.ru Журнал "Кадровые решения"

<http://elibrary.ru/> Научная Электронная Библиотека eLibrary

<http://www.iprbookshop.ru/> Электронно-библиотечная система IPRbooks

<http://www.hr100.ru/wmc/info/article/article05/> Научные и практические статьи по управлению персоналом

www.ubo.ru Статьи на тему "Мотивация персонала"

<http://www.oxfordjournals.org/> Oxford Journals

7. Перечень информационных технологий, используемых при проведении практики

Образовательный процесс по практике **Групповая проектная работа** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

- доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС);
- доступ в электронную информационно-образовательной среду университета;
- интернет-сервисы и электронные ресурсы.

Перечень необходимого лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения:

- приложения, позволяющие просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF - файлов;
- офисные пакеты приложений;
- СПС "Консультант-Плюс".

При выполнении заданий по ГПР рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (etis.psu.ru).

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (student.psu.ru).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

1. Метод. рекомендации по ГПР (учебной практике)_УПП_набор_2019.docx

8. Описание материально-технической базы, необходимой для проведения практики

Практические занятия:

Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой или маркерной доской.

Для самостоятельной работы (выполнения индивидуальных заданий и оформления результатов ГПР) студенту по месту прохождения учебной практики должно быть предоставлено помещение для самостоятельной работы - аудитория, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.

Текущий контроль и промежуточная аттестация: аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой и (или) маркерной доской.

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютера с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Студенты в период прохождения ГПР:

-выполняют индивидуальные задания, предусмотренные программами практики;

-соблюдают правила внутреннего трудового распорядка;

-соблюдают требования охраны труда и пожарной безопасности.

На подготовительном этапе рекомендуется ознакомиться с методическим обеспечением ГПР в виде Программы ГПР.

Студенты в период прохождения ГПР:

-выполняют индивидуальные задания, предусмотренные программами ГПР;

- соблюдают правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдают требования охраны труда и пожарной безопасности.

На этапе практической деятельности рекомендуется обращаться к методическому обеспечению ГПР в виде Программы ГПР, а также к дневнику по ГПР.

Отчет по результатам ГПР рекомендуется оформлять в соответствии с требованиями, указанными в Программе ГПР.

При подготовке к защите итогов ГПР рекомендуется следовать порядку защиты, указанном в Программе ГПР.

Студенты в период прохождения практики:

- выполняют индивидуальные задания, предусмотренные программами практики;
- соблюдают правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдают требования охраны труда и пожарной безопасности.

Следующие формы отчетности, оформленные в соответствии с требованиями Программы учебной практики (отчет по учебной практике, дневник практики, отзыв руководителя) обучающиеся представляют на кафедру за три дня до окончания практики в печатном виде.

Структуру защиты, выполненной работы, рекомендуется построить в соответствии с порядком, указанным в Программе учебной практики.

Объем отчета - 25-30 машинописных страниц. Текст отчета должен быть отпечатан на одной стороне белой стандартной бумаги формата А4 (297×210 мм) через 1,5 межстрочных интервала. Для текста устанавливается шрифт Times New Roman (кегель 14). Для бумаги задаются следующие поля: слева – 25 мм, справа – 10 мм, сверху и снизу – 20 мм.

Каждая страница текста, включая приложения, нумеруются, кроме титульного листа, по порядку без пропусков и повторений. Номер страницы ставится внизу страницы в центре прописными буквами шрифт Times New Roman (кегель 14).

Оглавление, введение, начало каждого раздела, заключение, список использованной литературы, приложение печатаются с новой страницы.

Отчет подписывается студентом и руководителем практики от ПГНИУ.

Дневник практики является документом, отражающим процесс прохождения практики и служит для контроля за соблюдением плана – графика и сроков выполнения индивидуальных заданий. Заполняется по мере выполнения заданий и подписывается руководителем практики от ПГНИУ

Особенности организации и проведения практики для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Практика для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) организуется и проводится на основе индивидуального лично ориентированного подхода.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ могут проходить практику как совместно с другими обучающимися (в учебной группе), так и индивидуально (по личному заявлению).

Определение места практики

Выбор мест прохождения практики для инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с учетом требований их доступности для данной категории обучающихся. При определении места прохождения практики для инвалидов и лиц с ОВЗ учитываются рекомендации медико-социальной экспертизы, отраженные в

индивидуальной программе реабилитации инвалида (при наличии), относительно рекомендованных условий и видов труда. При необходимости для прохождения практики создаются специальные рабочие места в соответствии с характером нарушений, а также с учетом выполняемых обучающимся-инвалидом или обучающимся с ОВЗ трудовых функций, вида профессиональной деятельности и характера труда. Обучающиеся данной категории могут проходить практику в профильных организациях (на предприятиях, в учреждениях), определенных для учебной группы, в которой они обучаются, если это не создает им трудностей в прохождении практики и освоении программы практики.

При наличии необходимых условий для освоения программы практики и выполнения индивидуального задания (или возможности создания таких условий) практика обучающихся данной категории может проводиться в структурных подразделениях ПГНИУ.

При определении места практики для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ особое внимание уделяется безопасности труда и оснащению (оборудованию) рабочего места. Рабочие места, предоставляемые предприятием (организацией, учреждением), должны (по возможности) соответствовать следующим требованиям:

для инвалидов по зрению-слабовидящих: оснащение специального рабочего места общим и местным освещением, обеспечивающим беспрепятственное нахождение указанным лицом своего рабочего места и выполнение трудовых функций, видеоувеличителями, лупами;

для инвалидов по зрению-слепых: оснащение специального рабочего места тифлотехническими ориентирами и устройствами, с возможностью использования крупного рельефно-контрастного шрифта и шрифта Брайля, акустическими навигационными средствами, обеспечивающими беспрепятственное нахождение указанным лицом своего рабочего места и выполнение трудовых функций;

для инвалидов по слуху-слабослышащих: оснащение (оборудование) специального рабочего места звукоусиливающей аппаратурой, телефонами громкоговорящими;

для инвалидов по слуху-глухих: оснащение специального рабочего места визуальными индикаторами, преобразующими звуковые сигналы в световые, речевые сигналы в текстовую бегущую строку, для беспрепятственного нахождения указанным лицом своего рабочего места и выполнения работы;

для инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата: оборудование, обеспечивающее реализацию эргономических принципов (максимально удобное для инвалида расположение элементов, составляющих рабочее место), механизмами и устройствами, позволяющими изменять высоту и наклон рабочей поверхности, положение сиденья рабочего стула по высоте и наклону, угол наклона спинки рабочего стула, оснащение специальным сиденьем, обеспечивающим компенсацию усилия при вставании, специальными приспособлениями для управления и обслуживания этого оборудования.

Особенности содержания практики

Индивидуальные задания формируются руководителем практики от университета с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья каждого конкретного обучающегося данной категории и должны соответствовать требованиям выполнимости и посильности.

При необходимости (по личному заявлению) содержание практики может быть полностью индивидуализировано (при условии сохранения возможности формирования у обучающегося всех компетенций, закрепленных за данной практикой).

Особенности организации трудовой деятельности обучающихся

Объем, темп, формы работы устанавливаются индивидуально для каждого обучающегося данной категории. В зависимости от нозологии максимально снижаются противопоказанные (зрительные, звуковые, мышечные и др.) нагрузки.

Применяются методы, учитывающие динамику и уровень работоспособности обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ. Для предупреждения утомляемости обучающихся данной категории после

каждого часа работы делаются 10-15-минутные перерывы.

Для формирования умений, навыков и компетенций, предусмотренных программой практики, производится большое количество повторений (тренировок) подлежащих освоению трудовых действий и трудовых функций.

Особенности руководства практикой

Осуществляется комплексное сопровождение инвалидов и лиц с ОВЗ во время прохождения практики, которое включает в себя:

• учебно-методическую и психолого-педагогическую помощь и контроль со стороны руководителей практики от университета и от предприятия (организации, учреждения);

• корректирование (при необходимости) индивидуального задания и программы практики;

• помощь ассистента (ассистентов) и (или) волонтеров из числа обучающихся или работников предприятия (организации, учреждения). Ассистенты/волонтеры оказывают обучающимся данной категории необходимую техническую помощь при входе в здания и помещения, в которых проводится практика, и выходе из них; размещении на рабочем месте; передвижении по помещению, в котором проводится практика; ознакомлении с индивидуальным заданием и его выполнении; оформлении дневника и составлении отчета о практике; общении с руководителями практики.

Особенности учебно-методического обеспечения практики

Учебные и учебно-методические материалы по практике представляются в различных формах так, чтобы инвалиды с нарушениями слуха получали информацию визуально (программа практики и индивидуальное задание на практику печатаются увеличенным шрифтом; предоставляются видеоматериалы и наглядные материалы по содержанию практики), с нарушениями зрения – аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи) или с помощью тифлоинформационных устройств.

Особенности проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Во время проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации разрешаются присутствие и помощь ассистентов (сурдопереводчиков, тифлосурдопереводчиков и др.) и (или) волонтеров и оказание ими помощи инвалидам и лицам с ОВЗ.

Форма проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации для обучающихся-инвалидов и лиц с ОВЗ устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающемуся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа и (или) защиты отчета.

Фонды оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции. Индикаторы и критерии их оценивания

ОПК.5

готовность к применению основных методов проектирования в профессиональной деятельности

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ОПК.5 готовность к применению основных методов проектирования в профессиональной деятельности</p>	<p>Знает основные методы управления проектами в области управления персоналом; Умеет применять на практике методы управления проектами в области управления персоналом; Владеет навыками управления проектами в области управления персоналом.</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворительно</p> <p>Не знает основные методы управления проектами в области управления персоналом; Не умеет применять на практике методы управления проектами в области управления персоналом; Не владеет навыками управления проектами в области управления персоналом.</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительно</p> <p>Имеет неструктурированные поверхностные знания основных методов управления проектами в области управления персоналом; Умеет применять на практике методы управления проектами в области управления персоналом с существенными ошибками; Не владеет навыками управления проектами в области управления персоналом.</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Знает основные методы управления проектами в области управления персоналом на хорошем уровне; Умеет применять на практике методы управления проектами в области управления персоналом с несущественными ошибками; Владеет навыками управления проектами в области управления персоналом на хорошем уровне.</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Отлично знает основные методы управления проектами в области управления персоналом; Безошибочно умеет применять на практике методы управления проектами в области управления персоналом; Владеет навыками управления проектами в</p>

		Отлично области управления персоналом на отличном уровне.
--	--	---

ОПК.6

готовность к участию в проведении научных исследований

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
ОПК.6 готовность к участию в проведении научных исследований	Знает базовые принципы проведения научных исследований. Умеет применять на практике принципы проведения научных исследований. Владеет навыками проведения научных исследований.	<p style="text-align: center;">Неудовлетворительно</p> <p>Не знает базовые принципы проведения научных исследований; Не умеет применять на практике принципы проведения научных исследований; Не владеет навыками проведения научных исследований.</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительно</p> <p>Имеет неструктурированные поверхностные знания базовых принципов проведения научных исследований; Умеет применять на практике принципы проведения научных исследований с существенными ошибками; Не владеет навыками проведения научных исследований.</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Знает базовые принципы проведения научных исследований на хорошем уровне; Умеет применять на практике принципы проведения научных исследований с несущественными ошибками; Владеет навыками проведения научных исследований на хорошем уровне.</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Знает базовые принципы проведения научных исследований на отличном уровне; Безошибочно умеет применять на практике принципы проведения научных исследований; Владеет навыками проведения научных исследований на отличном уровне.</p>

ОПК.7

способность находить и обрабатывать информацию, применяя разнообразные методы научных и прикладных исследований в соответствии с поставленной задачей

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
ОПК.7	Знает методы поиска и	Неудовлетворительно

<p>способность находить и обрабатывать информацию, применяя разнообразные методы научных и прикладных исследований в соответствии с поставленной задачей</p>	<p>обработки информации, необходимой для принятия управленческих решений в области управления персоналом; Умеет грамотно использовать методы научных и прикладных исследований при поиске и обработке экономико-управленческой информации; Владеет навыками проведения научных и прикладных исследований исследований в соответствии с поставленной задачей.</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворительно</p> <p>Не знает методы поиска и обработки информации, необходимой для принятия управленческих решений в области управления персоналом. Не умеет грамотно использовать методы научных и прикладных исследований при поиске и обработке экономико-управленческой информации; Не владеет инструментами поиска и анализа информации в соответствии поставленными задачами управления в области управления персоналом.</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительно</p> <p>Имеет неструктурированные поверхностные знания методов поиска и обработки информации, необходимой для принятия управленческих решений в области управления персоналом. Умеет использовать методы научных и прикладных исследований при поиске и обработке экономико-управленческой информации с существенными ошибками; Не владеет инструментами поиска и анализа информации в соответствии поставленными задачами управления в области управления персоналом.</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Знает методы поиска и обработки информации, необходимой для принятия управленческих решений в области управления персоналом на хорошем уровне. Умеет использовать методы научных и прикладных исследований при поиске и обработке экономико-управленческой информации с несущественными ошибками; Владеет инструментами поиска и анализа информации в соответствии поставленными задачами управления в области управления персоналом на хорошем уровне.</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Отлично знает методы поиска и обработки информации, необходимой для принятия управленческих решений в области управления персоналом. Безошибочно умеет грамотно использовать методы научных и прикладных исследований при поиске и обработке</p>
--	--	--

		Отлично экономико-управленческой информации; Владеет инструментами поиска и анализа информации в соответствии поставленными задачами управления в области управления персоналом на отличном уровне.
--	--	--

ПК.14

знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владение методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.14 знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владение методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования</p>	<p>Знает принципы управления проектами в области управления персоналом, программами внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений; Умеет применять грамотные управленческие решения при реализации задач проекта, программы внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений в области управления персоналом; Владеет навыками командной работы при разработке и принятии управленческих решений и реализации проектов в области управления персоналом, программ внедрения технологических и продуктовых инноваций или программ организационных изменений.</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворительно</p> <p>Не знает основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода); Не умеет осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования с целью построения функциональных и организационных структур управления организацией; Не владеет навыками построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования.</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительно</p> <p>Имеет неструктурированные поверхностные знания основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода); Умеет осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования с целью построения функциональных и организационных структур управления</p>

		<p style="text-align: center;">Удовлетворительно</p> <p>организацией с существенными ошибками; Не владеет навыками построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования.</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Знает основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода) на хорошем уровне; Умеет осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования с целью построения функциональных и организационных структур управления организацией с несущественными ошибками; Владеет навыками построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования на хорошем уровне.</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Отлично знает основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода); Безошибочно умеет осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования с целью построения функциональных и организационных структур управления организацией; Владеет навыками построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования на отличном</p>
--	--	--

		Отлично уровне.
--	--	---------------------------

ПК.1

знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.1 знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p>	<p>Знает основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника; основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики и кадровой стратегии организации; Умеет разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом и кадровую политику организации; Владеет навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника.</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворительно</p> <p>Не знает основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника; основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики и кадровой стратегии организации; Не умеет разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом и кадровую политику организации; Не владеет навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника.</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительно</p> <p>Имеет неструктурированные поверхностные знания основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника; основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики и кадровой стратегии организации; Умеет разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом и кадровую политику организации с существенными ошибками; Не владеет навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника.</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Знает основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и</p>

		<p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>отдельного работника на хорошем уровне; основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики и кадровой стратегии организации на хорошем уровне;</p> <p>Умеет разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом и кадровую политику организации с несущественными ошибками;</p> <p>Владеет навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника на хорошем уровне.</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Отлично знает основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника; основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики и кадровой стратегии организации;</p> <p>Безошибочно умеет разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом и кадровую политику организации;</p> <p>Владеет навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника на хорошем уровне.</p>
--	--	---

ПК.13

способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.13 способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии</p>	<p>Знает современные технические средства и информационные технологии для решения аналитических и исследовательских задач;</p> <p>Умеет выбирать и применять эффективные методы решения аналитических и исследовательских задач на основе современных технических средств и</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворительно</p> <p>Не знает современные технические средства и информационные технологии в области управления персоналом;</p> <p>Не умеет применять на практике современные технические средства и информационные технологии в области управления персоналом;</p> <p>Не владеет инструментами решения аналитических и исследовательских задач.</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительно</p>

	<p>информационных технологий; Владеет навыками применения современных технических средств и информационных технологий для решения аналитических и исследовательских задач.</p>	<p style="text-align: center;">Удовлетворительно</p> <p>Имеет неструктурированные поверхностные знания современных технических средств и информационных технологий в области управления персоналом; Умеет применять на практике современные технические средства и информационные технологии в области управления персоналом с существенными ошибками; Не владеет инструментами решения аналитических и исследовательских задач.</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Знает современные технические средства и информационные технологии в области управления персоналом на хорошем уровне; Умеет применять на практике современные технические средства и информационные технологии в области управления персоналом с несущественными ошибками; Владеет инструментами решения аналитических и исследовательских задач на хорошем уровне.</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Отлично знает современные технические средства и информационные технологии в области управления персоналом; Безошибочно умеет применять на практике современные технические средства и информационные технологии в области управления персоналом; Владеет инструментами решения аналитических и исследовательских задач на отличном уровне.</p>
--	--	--

УК.3

Способен участвовать в реализации группового проекта

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>УК.3.1 Решает задачи, предусмотренные конкретной ролью в командной работе</p>	<p>Знает роли в командной работе. Умеет интегрировать работу участников проекта, выполняющих в нем различные роли. Владеет навыками выполнения конкретной роли в проекте.</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворительно</p> <p>Не знает роли в командной работе; Не умеет интегрировать работу участников проекта, выполняющих в нем различные роли; Не владеет навыками выполнения конкретной роли в проекте.</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительно</p> <p>Имеет неструктурированные поверхностные знания ролей в командной работе;</p>

		<p style="text-align: center;">Удовлетворительно</p> <p>Умеет интегрировать работу участников проекта, выполняющих в нем различные роли, с существенными ошибками; Не владеет навыками выполнения конкретной роли в проекте.</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Знает роли в командной работе на хорошем уровне; Умеет интегрировать работу участников проекта, выполняющих в нем различные роли, с несущественными ошибками; Владеет навыками выполнения конкретной роли в проекте на хорошем уровне.</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Отлично знает роли в командной работе; Безошибочно умеет интегрировать работу участников проекта, выполняющих в нем различные роли; Владеет навыками выполнения конкретной роли в проекте на отличном уровне.</p>
<p>УК.3.2 Разрешает противоречия и конфликты, возникающие в ходе командной работы, корректирует работу команды и перераспределяет роли с учетом интересов сторон</p>	<p>Знает способы разрешения противоречий и управления конфликтами, возникающими в ходе командной работы. Умеет корректировать работу команды и перераспределять роли с учетом интересов сторон. Владеет способами управления конфликтами в ходе реализации проектов.</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворительно</p> <p>Не знает способы разрешения противоречий и управления конфликтами, возникающими в ходе командной работы; Не умеет корректировать работу команды и перераспределять роли с учетом интересов сторон; Не владеет способами управления конфликтами в ходе реализации проектов.</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительно</p> <p>Имеет неструктурированные поверхностные знания способов разрешения противоречий и управления конфликтами, возникающими в ходе командной работы; Умеет корректировать работу команды и перераспределять роли с учетом интересов сторон с существенными ошибками; Не владеет способами управления конфликтами в ходе реализации проектов на отличном уровне.</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Знает способы разрешения противоречий и управления конфликтами, возникающими в ходе командной работы, на хорошем уровне; Умеет корректировать работу команды и перераспределять роли с учетом интересов</p>

		<p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>сторон с несущественными ошибками; Владеет способами управления конфликтами в ходе реализации проектов на хорошем уровне.</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Знает способы разрешения противоречий и управления конфликтами, возникающими в ходе командной работы, на отличном уровне; Безошибочно умеет корректировать работу команды и перераспределять роли с учетом интересов сторон; Владеет способами управления конфликтами в ходе реализации проектов на отличном уровне.</p>
--	--	---

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Экзамен

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 60

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 60

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 30 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 30 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
УК.3.1 Решает задачи, предусмотренные конкретной ролью в командной работе УК.3.2 Разрешает противоречия и конфликты, возникающие в ходе командной работы, корректирует работу команды и перераспределяет роли с учетом интересов сторон ОПК.6 готовность к участию в проведении научных исследований	Подготовительный этап Письменное контрольное мероприятие	знание принципов формирования команды для выполнения задач ГПР; знание принципов распределения командных ролей; умение определять цели и задачи ГПР, владение навыками выбора инструментария и методик выполнения заданий.

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.1 знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p> <p>ОПК.5 готовность к применению основных методов проектирования в профессиональной деятельности</p> <p>ОПК.7 способность находить и обрабатывать информацию, применяя разнообразные методы научных и прикладных исследований в соответствии с поставленной задачей</p> <p>ПК.14 знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владение методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования</p>	<p>Этап практической деятельности</p> <p>Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знание принципов распределения ролей в составе сформированных команд; умение разрабатывать проект решения задач в области работы с персоналом; владение навыками оценки планируемых результатов разработанного проекта.</p>

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
ПК.13 способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии	Отчетный этап Защищаемое контрольное мероприятие	Знание требований, предъявляемых к структуре отчёта и правил его оформление Владение навыками защиты отчета в соответствии с требованиями.

Спецификация мероприятий текущего контроля

Подготовительный этап

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **10**

Проходной балл: **5**

Показатели оценивания	Баллы
Сформирована команда для выполнения задач ГПР, распределены командные роли; Определены цели и задачи, инструментарий и методология выполнения заданий. Показатели выполнены на 100%	10
Сформирована команда для выполнения задач ГПР, распределены командные роли; Определены цели и задачи, инструментарий и методология выполнения заданий. Показатели выполнены на 80%	8
Сформирована команда для выполнения задач ГПР, распределены командные роли; Определены цели и задачи, инструментарий и методология выполнения заданий. Показатели выполнены на 50%.	5
Сформирована команда для выполнения задач ГПР, распределены командные роли; Определены цели и задачи, инструментарий и методология выполнения заданий. Показатели выполнены на менее, чем 40 %.	2

Этап практической деятельности

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **20**

Показатели оценивания	Баллы
Представлено описание управленческо-кадрового аспекта ПГНИУ в области управления персоналом; В составе сформированных команд и распределения ролей в них, разработан проект для решения задач (найм, ротация, обучение, аттестация, высвобождение) в области работы с персоналом ПГНИУ; Проведена оценку планируемых результатов разработанного проекта. Показатели выполнены на 100%.	80

<p>Показатель Балл</p> <p>Представлено описание управленческо-кадрового аспекта ПГНИУ в области управления персоналом;</p> <p>В составе сформированных команд и распределения ролей в них, разработан проект для решения задач (найм, ротация, обучение, аттестация. высвобождение) в области работы с персоналом ПГНИУ;</p> <p>Проведена оценку планируемых результатов разработанного проекта.</p> <p>Показатели выполнены на 80%.</p>	64
<p>Показатель Балл</p> <p>Представлено описание управленческо-кадрового аспекта ПГНИУ в области управления персоналом;</p> <p>В составе сформированных команд и распределения ролей в них, разработан проект для решения задач (найм, ротация, обучение, аттестация. высвобождение) в области работы с персоналом ПГНИУ;</p> <p>Проведена оценку планируемых результатов разработанного проекта.</p> <p>Показатели выполнены на 50%.</p>	40
<p>Показатель Балл</p> <p>Представлено описание управленческо-кадрового аспекта ПГНИУ в области управления персоналом;</p> <p>В составе сформированных команд и распределения ролей в них, разработан проект для решения задач (найм, ротация, обучение, аттестация. высвобождение) в области работы с персоналом ПГНИУ;</p> <p>Проведена оценку планируемых результатов разработанного проекта.</p> <p>Показатели выполнены менее, чем на 40%.</p>	31

Отчетный этап

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **10**

Проходной балл: **5**

Показатели оценивания	Баллы
<p>Общий объем, структура отчёта и его оформление соответствуют требованиям;</p> <p>Защита отчета соответствует требованиям.</p> <p>Показатели выполнены на 100%.</p>	10
<p>Общий объем, структура отчёта и его оформление соответствуют требованиям;</p> <p>Защита отчета соответствует требованиям.</p> <p>Показатели выполнены на 80%.</p>	8
<p>Общий объем, структура отчёта и его оформление соответствуют требованиям;</p> <p>Защита отчета соответствует требованиям.</p> <p>Показатели выполнены на 50%.</p>	5
<p>Общий объем, структура отчёта и его оформление соответствуют требованиям;</p>	2

Защита отчета соответствует требованиям. Показатели выполнены менее, чем на 40 %.	