

## Аннотация программы преддипломной практики

направление – 38.03.03 «Управление персоналом»

### 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРЕДДИПЛОМНОЙ ПРАКТИКИ

**Целью** преддипломной практики как части основной образовательной программы высшего образования является проверка профессиональной готовности будущего специалиста к самостоятельной трудовой деятельности, а также его подготовки к выполнению выпускной квалификационной работы в организациях различных организационно-правовых форм.

#### **Задачи:**

- закрепление и углубление теоретических знаний, полученных студентами при изучении специальных дисциплин;
- приобретение опыта и практического умения использовать навыки рационализации управленческого труда;
- приобретение в процессе прохождения практики опыта организации производства и его анализа для конкретизации и уточнения задач выпускной квалификационной работы;
- подбор материалов, необходимых для выполнения выпускной квалификационной работы;
- выработка навыков лаконичного, исчерпывающего изложения и грамотного оформления результатов прохождения практики в отчете.

### 2. МЕСТО ПРЕДДИПЛОМНОЙ ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Относится к разделу «Практики» Б2.В.03.(У).

### 3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ПРАКТИКИ

Требования к организации практики.

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по практике
ПК-15	владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.	<b>Знать:</b> принципы и методы сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; методы расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.
		<b>Уметь:</b> использовать принципы и методы сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; использовать методы расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

		<b>Владеть:</b> навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.
ПК-16	способность владеть навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	<b>Знать:</b> методы анализа и мониторинга конкурентоспособности и стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
		<b>Уметь:</b> анализировать и проводить мониторинга конкурентоспособности и организовывать подбор персонала
		<b>Владеть:</b> навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации и навыками подбора и привлечения персонала
ПК-17	знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	<b>Знать:</b> основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом
		<b>Уметь:</b> составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников
		<b>Владеть:</b> умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)
ПК-18	владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умение применять их на практике	<b>Знать:</b> основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала
		<b>Уметь:</b> применять на практике методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний
		<b>Владеть:</b> методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний
ПК-19	владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и	<b>Знать:</b> методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала
		<b>Уметь:</b> организовать работу по сбору

	<p>формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>	<p>информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом</p> <p><b>Владеть:</b> навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>
ПК-20	<p>умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала</p>	<p><b>Знать:</b> способы расчета эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала</p> <p><b>Уметь:</b> оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала</p> <p><b>Владеть:</b> навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала</p>
ПК-21	<p>знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике</p>	<p><b>Знать:</b> основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом</p> <p><b>Уметь:</b> применять на практике оценку качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работу с кадровым резервом</p> <p><b>Владеть:</b> навыками оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением работы с кадровым резервом</p>
ПК-22	<p>умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени</p>	<p><b>Знать:</b> методы формирования бюджета затрат на персонал, методы контроля за использованием рабочего времени</p> <p><b>Уметь:</b> формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение</p> <p><b>Владеть:</b> навыками контроля за использованием рабочего времени</p>
ПК-23	<p>знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на</p>	<p><b>Знать:</b> состав, назначение и содержание применяемых методов прикладных исследований, возможности их применения для исследований удовлетворенности персонала работой в организации</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) определять состав и последовательность</p>

	<p>практике</p>	<p>этапов исследования;</p> <p>2) выбирать методы сбора и анализа информации, позволяющие оценить удовлетворенность персонала работой в организации;</p> <p>3) обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные;</p> <p>4) составлять рекомендации по практическому использованию результатов проведенных исследований в работе с персоналом</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) инструментальными средствами прикладного исследования, получения, хранения, обработки и предоставления информации;</p> <p>2) навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования</p>
<p>ПК-24</p>	<p>способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p>	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) закономерности, принципы и процедуру мотивации и стимулирования трудовой деятельности;</p> <p>2) порядок организации заработной платы, установление оптимальных размеров оплаты труда;</p> <p>3) основные формы и системы оплаты труда и материального стимулирования работников</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников;</p> <p>2) выявлять факторы, определяющие уровень мотивации сотрудников;</p> <p>3) определять заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) методами материального и нематериального стимулирования труда;</p> <p>2) методами исследования мотивации сотрудников;</p> <p>3) методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала</p>
<p>ПК-25</p>	<p>способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений</p>	<p><b>Знать:</b> особенности рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> использовать результаты анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом для принятия управленческих решений</p> <p><b>Владеть:</b> способностью проводить анализ</p>

		рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом
ПК-26	знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	<b>Знать:</b> основы проведения аудита и контроллинга персонала
		<b>Уметь:</b> применять в практике основы проведения аудита и контроллинга персонала
		<b>Владеть:</b> важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал
ПК-27	владение методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	<b>Знать:</b> базовые определения информатики, основные и составные структуры данных, используемые в компьютерных технологиях; основы организации современных ЭВМ и их общие характеристики, тенденции развития устройств компьютера и компьютерных сетей, принципы организации использования средств вычислительной техники; состав программного обеспечения ЭВМ и сферы его применения; общие принципы использования ЭВМ для решения экономических задач; возможности сети Интернет для поиска и обработки данных и организации информационного обмена
		<b>Уметь:</b> работать на персональном компьютере в среде одной из операционных систем (Windows); эффективно использовать возможности современных ПЭВМ, компьютерных сетей и программных средств для решения прикладных задач, возникающих в процессе обучения в вузе и в ходе будущей профессиональной деятельности.
		<b>Владеть:</b> навыками подготовки сложных текстовых документов, решения расчетных экономических задач, создания и обработки реляционных баз данных, подготовки электронных презентаций с использованием офисных программных продуктов (MS Word, MS Excel, MS Access, MS PowerPoint); навыками коллективной работы в локальной компьютерной сети и глобальной сети Интернет
ПК-28	знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	<b>Знать:</b> корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций
		<b>Уметь:</b> применять на практике корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации, владеть навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций
		<b>Владеть:</b>

		Навыками применения корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций
ПК-34	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><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) виды организационных структур, их основные преимущества и недостатки;</li> <li>2) факторы, влияющие на выбор вида организационной структуры;</li> <li>3) методы построения организационных структур;</li> <li>4) принципы распределения функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) выбирать тип организационной структуры в зависимости от конкретных факторов;</li> <li>2) применять методы построения бинвестиционных структур на практике;</li> <li>3) распределять функции, полномочий и ответственности на основе их делегирования</li> </ol> <p><b>Владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) методами разработки и проектирования организационных структур управления;</li> <li>2) навыками распределения функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования</li> </ol>
ПК-35	знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	<p><b>Знать:</b> основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом</p> <p><b>Владеть:</b> навыками создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом</p>
ПК-36	знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	<p><b>Знать:</b> основы проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> проводить методы оценки экономической и социальной эффективности бинвестиционных проектов в области управления персоналом</p> <p><b>Владеть:</b> методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом</p>
ПК-37	способность участвовать в реализации программы организационных	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- содержание и структуру антикризисного управления в организации;</li> <li>- государственное регулирование в сфере</li> </ul>

	<p>изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике.</p>	<p>антикризисного управления.</p> <p><b>Уметь:</b>  проводить диагностику экономических кризисов в предпринимательских структурах;  - использовать механизмы управления неплатежеспособными организациями.</p> <p><b>Владеть:</b>  способом выбирать и применять основные составляющие антикризисной стратегии управления предприятием;  - методами управления риском и влияние маркетинга и механизма конфликтологии в антикризисном управлении.</p>
ПК-38	<p>Владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»), Ассоциацией организаций образования профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом</p>	<p><b>Знать:</b>  навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»), Ассоциацией организаций образования профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом</p> <p><b>Уметь:</b>  применять навыки организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»), Ассоциацией организаций образования профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом</p> <p><b>Владеть:</b>  навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»), Ассоциацией организаций образования профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом</p>

Общая трудоемкость практики составляет 6 зачетных единиц.

#### 4. Составители:

Чугай Д.Ю., доцент, канд. экон. наук.

Яковенко Н.Ю., доцент, канд. экон. наук.

Худобина Г.И., доцент, канд. экон. наук.

Нежелъченко Е.В., доцент, канд. экон. наук.