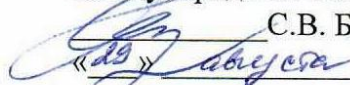


ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 "Уральский государственный университет путей сообщения"
 (ФГБОУ ВО УрГУПС)

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по научной работе и
 международным связям:


 С.В. Бушуев
 «15» *августа* 2016 г.

Б 2.П.1 Производственная практика (научно-исследовательская работа)

Программа практики

Закреплена за кафедрой	Управление персоналом и социология
Учебный план	38.04.03 УПм-2016.plm.xml, z38.04.03-2016-УПм-2016 заоч..plz.xml Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом Направленность (профиль) "Управление персоналом на транспорте"
Квалификация	магистр
Форма обучения	Очная, заочная
Объем дисциплины (модуля)	21 ЗЕТ
Часов по учебному плану	756
в том числе:	
самостоятельная работа	756

Промежуточная аттестация: зачет: 1, 2, 3 семестр - очная форма, 1,2 курс – заочная форма


Формы практики: непрерывная
 Способ проведения практики: стационарная
 Продолжительность практики: 1-3 семестр
 1-2 курс

Распределение часов практики по семестрам очной формы обучения

Вид занятий	№ семестров, число учебных недель в семестрах									
	1		2		3		4		Итого	
	УП	РПД	УП	РПД	УП	РПД	УП	РПД	УП	РПД
Сам. работа	180	180	216	216	360	360			756	756
Итого	180	180	216	216	360	360			756	756


Распределение часов дисциплины по курсам заочной формы обучения

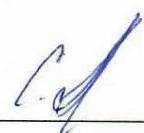
Вид занятий	Номера курсов					
	1		2		Итого	
	УП	РПД	УП	РПД	УП	РПД
Сам. работа	324	324	432	432	756	756
Итого	324	324	432	432	756	756

Разработчик:
доктор эконом. наук, профессор Подпись  Л.И. Васильцова


Рецензент(ы):
Руководитель ОП ВО,
канд. фил. наук, доцент Подпись  Н.А. Александрова

Начальник отдела
производственного обучения и
связи с производством Подпись  Т. А. Несенюк

Профильная организация:
Начальник Дорожного центра
профессионального отбора кадров
Административно-хозяйственног
о центра Свердловской железной
дороги - филиала ОАО «РЖД»,
канд. социол. наук, доцент Подпись  М.П. Гнатив

Профильная организация:
Ведущий социолог Дорожного
центра профессионального
отбора кадров
Административно-хозяйственног
о центра Свердловской железной
дороги - филиала ОАО «РЖД»,
канд. социол. наук Подпись  С.В. Архипова

Программа практики одобрена на заседании кафедры «Управление персоналом и социология» протокол от 29 августа 2016 г. № б/н

Заведующий кафедрой,
канд. филос. наук, доцент Подпись  Н.А. Александрова

Содержание

1. Цель и задачи практики.....	
2. Место практики в структуре образовательной программы.....	4
3. Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	3
4. Содержание практики	4
5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике с указанием форм отчетности.....	6
6. Перечень учебной литературы и ресурсов сети «Интернет», необходимых для проведения практики.....	9
7. Перечень информационных технологий, используемых при проведении практики, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.....	10
8. Описание материально-технической базы, необходимой для проведения практики.....	10
Лист переутверждения программы практики	

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРАКТИКИ

1.1	Цель: формирование у магистрантов профессиональных компетенций, необходимых для проведения как самостоятельной научно-исследовательской работы (результатом которой является написание и успешная защита магистерской диссертации), так и научно-исследовательской работы в составе научного коллектива. Задачи: формирование у магистранта способности и готовности к различным видам научно-исследовательской деятельности: выявление и формулирование проблем в управлении персоналом; разработка программы научного исследования по теме ВКР; разработка инструментария эмпирического исследования по выбранной теме; проведения анализа и обобщения результатов исследования; представление результатов исследования, подготовка и опубликование статьи.
-----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1	Для прохождения практики необходимы следующие знания, умения и навыки, сформированные на предыдущем уровне/ предшествующих дисциплинах.
2.1.1	Б1.Б.3 Современные методы социологических исследований в управлении персоналом
2.1.2	Б1.Б.5 Методология научных исследований
2.1.3	Б1.В.ДВ.2.1 Методики определения социально-экономической эффективности системы управления персоналом
2.1.4	Б1.В.ДВ.2.2 Методы оценки социально-экономической эффективности системы управления персоналом.
2.1.5	знать: методологию и методы научных исследований в области управления персоналом; основные методики оценки работы персонала организации;
2.1.6	уметь: применить в ходе планирования, организации и осмысления эмпирического исследования основные методы диагностики качества работы системы управления персоналом;
2.1.7	владеть: основными методами разработки программы научного исследования; приемами разработки исследовательского инструментария; методиками оценки системы управления персоналом.
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной практики необходимо как предшествующее:
2.2.1	Б1.В.ОД.3 Управление организационной культурой и социально-психологическим климатом
2.2.2	Б1.В.ОД.6 Развитие менеджерских качеств руководителя

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

ОПК-11: умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	
Знать:	
Уровень 1	проблемные области в управлении персоналом
Уровень 2	проблемные области в управлении персоналом; основы методологии научного анализа проблем в управлении персоналом
Уровень 3	проблемные области в управлении персоналом; основы методологии научного анализа проблем в управлении персоналом и опыт научно-исследовательской работы ведущих ученых (отечественных и зарубежных) в области управления персоналом ; методы диагностики и выявления организационных патологий и проблем в области управления персоналом.
Уметь:	
Уровень 1	выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом
Уровень 2	выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом
Уровень 3	выявлять, формулировать и обосновывать актуальные научные проблемы управления персоналом
Владеть:	
Уровень 1	навыками диагностики актуальных научных проблем управления персоналом
Уровень 2	навыками диагностики и формулирования актуальных научных проблем управления персоналом
Уровень 3	навыками диагностики и формулирования и обоснования актуальных научных проблем управления персоналом

ОПК-12: умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов

Знать:	
Уровень 1	основные методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов
Уровень 2	систему методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и основы их использования , их преимущества и ограничения
Уровень 3	систему методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и основы их использования , их преимущества и ограничения и методы разработки рекомендаций по разрешению выявленных в ходе исследования проблем

Уметь:	
Уровень 1	применять и разрабатывать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персонала
Уровень 2	проводить анализ использования методов исследований в системе управления персонала
Уровень 3	применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персонала
Владеть:	
Уровень 1	навыками работы с типовыми пакетами прикладных программ (1С: кадры, БОСС, Кадровые системы, SPSS; VORTOX и др.)
Уровень 2	навыками работы с типовыми пакетами прикладных программ (1С: кадры, БОСС, Кадровые системы, SPSS; VORTOX и др.); навыком применения существующих методов измерения результатов деятельности
Уровень 3	навыками работы с типовыми пакетами прикладных программ (1С: кадры, БОСС, Кадровые системы, SPSS; VORTOX и др.); навыком применения существующих методов измерения результатов деятельности: навыками оценки экономической и социальной эффективности рекомендаций по совершенствованию управления

ПК-22: умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели

Знать:	
Уровень 1	основы разработки программы научных исследований в области управления персоналом; количественные и качественные методы анализа и основы построения соответствующих организационно-экономических моделей
Уровень 2	алгоритмы разработки программ научных исследований в области управления персоналом и организации научного поиска с применением количественных и качественных методов анализа, построения соответствующих организационно-экономических моделей
Уровень 3	алгоритмы разработки программ научных исследований в области управления персоналом и организации научного поиска с применением количественных и качественных методов анализа, построения соответствующих организационно-экономических моделей с учетом специфики деятельности предприятия
Уметь:	
Уровень 1	умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом
Уровень 2	умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение
Уровень 3	умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом, организовывать их выполнение, использовать их результаты при принятии решений и построении организационно-экономических моделей
Владеть:	
Уровень 1	навыками разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом и применения базовых количественных и качественных методов анализа
Уровень 2	навыками разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом и организации их выполнения
Уровень 3	навыками разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом и организации их выполнения, а также построения организационно-экономических моделей

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1 Знать:	
3.1.1	опыт научно-исследовательской работы ведущих ученых (отечественных и зарубежных); основы методологии научного анализа социальных объектов; основы разработки программы исследования поставленной проблемы; методы построения выборки эмпирического исследования; количественные и качественные методы; методы диагностики и выявления организационных патологий и проблем в области управления персоналом; методы разработки рекомендаций по устранению выявленных в ходе исследования проблем.
3.2 Уметь:	
3.2.1	анализировать научные источники, сопоставлять точки зрения ученых на различные вопросы управления персоналом (по выбранной теме магистерской диссертации); разработать исследовательский инструментарий; составить таблицы сбора статистической информации; применить в практической деятельности методы количественного и качественного анализа управленческих решений, исследования проблем управления персоналом; разработать на этой основе мероприятия по улучшению ситуации по рассматриваемой проблеме; разработать техническое задание для проведения исследовательской работы по выбранной теме; оценить управленческий потенциал организации; разработать проект совершенствования системы и технологии управления персоналом организации.
3.2.2	умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение; применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персонала.

3.3	Владеть:
3.3.1	навыками работы с типовыми пакетами прикладных программ (1С: кадры, БОСС, Кадровые системы, SPSS; VORTOX и др.);навыком применения существующих методов измерения результатов деятельности, оценки экономической и социальной эффективности рекомендаций по совершенствованию управления; навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду в динамике и в сравнении с данными других организаций (конкурентов), а также со средними данными по профильной рыночной нише.

4. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ					
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс		Часов (академических)	Компетенции
		очн	з/о		
1.1	1. Работа с литературными источниками: поиск, составление библиографического списка, изучение литературы по теме ВКР, работа с профессиональными сайтами, систематизация теоретического материала и т.п. 2. Составление систематизированного глоссария 3. Изучение в компьютерном классе пакета программ (1С: кадры, БОСС, Кадровые системы, SPSS; VORTOX и др.) 4. Знакомство с оборудованием лаборатории и инструкциями пользователя лабораторным оборудованием 5. Формирование отчета о прохождении практики /Ср/	1	1	180/180	ОПК-11
2.1	1. Поиск и анализ методических материалов по теме исследования с целью адаптации к ВКР, выявление преимуществ с помощью методов бенчмаркетинга. 2. Формирование пакета лучших российских и зарубежных практик по теме исследования 3. Подготовка к пилотному исследованию 4. Формирование отчета о прохождении практики/Ср/	2	2	216/216	ОПК-12
3.1	1. Диагностика состояния предмета исследования 2. Мониторинг системы показателей, характеризующих состояние предмета исследования. 3. Формирование методов и инструментов исследования 4. Разработка программы исследования ВКР 5. Формирование отчета о прохождении практики/Ср/	3	2	360/360	ПК-22

5 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике с указанием форм отчетности

5.1 Указание форм отчетности по практике

Обязательной формой отчетности по практике в каждом семестре освоения является:

- отчет магистранта о прохождении практики.
- совместный рабочий график (план) проведения, который составляет руководитель практики от вуза, согласовывается с руководителем практики от профильной организации и обучающимся.

5.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

В фонд оценочных средств практики входит:

5.2.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Перечень компетенций приведен в пункте 3 «Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы». В качестве этапа формирования компетенций рассматривается семестр.

5.2.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

В качестве показателей оценивания компетенций принимаются результаты сформированности компетенций, которые приведены в таблице 3.

Таблица 3 – Результаты сформированности компетенций

Оцениваемые результаты сформированности компетенций/шифр компетенции (см.таблицу 2)	Оценочное средство при проведении промежуточной аттестации/форма отчетности	Критерии оценивания компетенций/ шкала оценивания			
		Компетенция не сформирована, оценка 2 (неудовлетворительно)	Уровень 1 (пороговый) оценка 3 (удовлетворительно)	Уровень 2 (продвинутый) оценка 4 (хорошо)	Уровень 3 (эталонный) оценка 5 (отлично)
1 семестр – очная форма обучения; 1 курс – заочная форма обучения					
<p>ОПК-11: умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p> <p>Знать: проблемные области в управлении персоналом; основы методологии научного анализа проблем в управлении персоналом</p> <p>Уметь: выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p> <p>Владеть: навыками диагностики и формулирования актуальных научных проблем управления персоналом</p>	<p><i>Требования к выполнению индивидуальных заданий по программе проведения практики и отчет по практике</i></p>	<p><i>Не выполнена часть или все индивидуальное задание либо задания выполнены, но не в полном объеме, либо качество выполнения не соответствует установленным требованиям</i></p> <p><i>Отчет не завершен; отсутствует обоснованность полученных результатов и выводов; минимальное соответствие требованиям;</i></p> <p><i>отсутствуют выводы по результатам практики</i></p>	<p><i>Выполнены, но с ошибками одно, часть или все индивидуальные задания практики, либо задания выполнены, но не в полном объеме, либо с ошибками, которые носят принципиальный характер, или качество выполнения не в полной мере соответствует установленным требованиям</i></p> <p><i>Отчет требует значительной доработки.</i></p>	<p><i>Выполнены без ошибок одно, часть или все индивидуальные задания проведения практики, либо задания выполнены, но с ошибками, которые не носят принципиального характера, качество выполнения соответствует установленным требованиям</i></p> <p><i>Отчет выполнен, но есть замечания;</i></p> <p><i>Выводы по отчету изложены в соответствии с заданием.</i></p>	<p><i>Все индивидуальные задания практики выполнены в полном объеме, качество выполнения соответствует установленным требованиям</i></p> <p><i>Отчет выполнен полностью, выводы по результатам практики изложены в соответствии с заданием.</i></p>

2 семестр – очная форма обучения; 1 курс – заочная форма обучения

<p>ОПК-12: умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p> <p>Знать: систему методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и основы их использования, их преимущества и ограничения</p> <p>Уметь: проводить анализ использования методов исследований в системе управления персоналом</p> <p>Владеть: навыками работы с типовыми пакетами прикладных программ (1С: кадры, БОСС, Кадровые системы, SPSS; VORTOX и др.); навыком применения существующих методов измерения результатов деятельности</p>	<p align="center"><i>Требования к выполнению индивидуальных заданий по программе проведения практики и отчет по практике</i></p>	<p align="center"><i>Не выполнена часть или все индивидуальное задание либо задания выполнены, но не в полном объеме, либо качество выполнения не соответствует установленным требованиям</i></p> <p align="center"><i>Отчет не завершен; отсутствует обоснованность полученных результатов и выводов; минимальное соответствие требованиям; отсутствуют выводы по результатам практики</i></p>	<p align="center"><i>Выполнены, но с ошибками одно, часть или все индивидуальные задания практики, либо задания выполнены, но не в полном объеме, либо с ошибками, которые носят принципиальный характер, или качество выполнения не в полной мере соответствует установленным требованиям</i></p> <p align="center"><i>Отчет требует значительной доработки.</i></p>	<p align="center"><i>Выполнены без ошибок одно, часть или все индивидуальные задания практики, либо задания выполнены, но с ошибками, которые не носят принципиального характера, качество выполнения соответствует установленным требованиям</i></p> <p align="center"><i>Отчет выполнен, но есть замечания;</i></p> <p align="center"><i>Выводы по отчету изложены в соответствии с заданием.</i></p>	<p align="center"><i>Все индивидуальные задания практики выполнены в полном объеме, качество выполнения соответствует установленным требованиям</i></p> <p align="center"><i>Отчет выполнен полностью, выводы по результатам практики изложены в соответствии с заданием.</i></p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3 семестр – очная форма обучения; 2 курс – заочная форма обучения

<p>ПК-22: умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели Знать: алгоритмы разработки программ научных исследований в области управления персоналом и организации научного поиска с применением количественных и качественных методов анализа, построения</p>	<p><i>Требования к выполнению индивидуальных заданий по программе проведения практики и отчет по практике</i></p>	<p><i>Не выполнена часть или все индивидуальное задание либо задания выполнены, но не в полном объеме, либо качество выполнения не соответствует установленным требованиям Отчет не завершен; отсутствует обоснованность полученных результатов и выводов; минимальное соответствие требованиям; отсутствуют выводы по результатам практики</i></p>	<p><i>Выполнены, но с ошибками одно, часть или все индивидуальные задания практики, либо задания выполнены, но не в полном объеме, либо с ошибками, которые носят принципиальный характер, или качество выполнения не в полной мере соответствует установленным требованиям Отчет требует значительной доработки.</i></p>	<p><i>Выполнены без ошибок одно, часть или все индивидуальные задания практики, либо задания выполнены, но с ошибками, которые не носят принципиального характера, качество выполнения соответствует установленным требованиям Отчет выполнен, но есть замечания; Выводы по отчету изложены в соответствии с заданием.</i></p>	<p><i>Все индивидуальные задания практики выполнены в полном объеме, качество выполнения соответствует установленным требованиям Отчет выполнен полностью, выводы по результатам практики изложены в соответствии с заданием.</i></p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>соответствующих организационно-экономических моделей</p> <p>Уметь: умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p> <p>Владеть: навыками разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом и организации их выполнения</p>					
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

5.2.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе образовательной программы.

Формирование компетенций в процессе освоения образовательной программы основывается:

- на индивидуальных заданиях по практике (таблица 4), соотнесенные с объектами практик;
- отчета по практике;
- вопросов к защите отчета по практике.

5.2.3.1 Примерный перечень индивидуальных заданий соотнесенных с видами профессиональной деятельности приведен в таблице 4.

Таблица 4 –Индивидуальные задания по практике

Наименование разделов индивидуального задания	Коды формируемых компетенций
1 семестр - очная форма обучения; 1 курс – заочная форма обучения	
1. Составить библиографический список по теме исследования	ОПК-11
2. Составить тематический глоссарий	ОПК-11
3. Подготовить публикацию	ОПК-11
4. Принять участие в НИРС кафедры	ОПК-11
5. Составить отчет	ОПК-11
2 семестр – очная форма обучения; 1 курс – заочная форма обучения	
1. Обобщить материал и подготовить теоретический раздел ВКР	ОПК-12
2. Разработать пакет лучших отечественных и зарубежных практик по теме исследования с помощью методов бенчмаркинга	ОПК-12
3. Принять участие в организации студенческих конференций и мероприятий	ОПК-12
4. Принять участие в обсуждении научных работ, подготовленных преподавателями кафедры	ОПК-12
5. Опубликовать научную статью (тезисы)	ОПК-12
6. Составить отчет	ОПК-12
3 семестр – очная форма обучения; 2 курс – заочная форма обучения	
1. Разработать программу исследования (объект, предмет, цели, задачи, гипотеза, методы проведения исследования, система показателей)	ПК-22
2. Разработать инструментарий реализации программы исследования	ПК-22
3. Составить отчет	ПК-22

5.2.3.2 Отчет по практике выполняется с учетом предъявляемых требований, включающий обязательное выполнение индивидуального задания указанного в совместном рабочем графике (плана) проведения практики.

Защита отчета производится устно (возможен вариант выступления с докладом на кафедральной конференции). Примерный перечень вопросов, соотнесенный с формируемыми компетенциями и объектами практики, приведен в таблице 5.

Таблица 5 – Типовые вопросы к защите отчета по практике

Вопросы для оценки формирования компетенций	Формируемая компетенция (К)
<i>1 семестр – очная форма обучения; 1 курс – заочная форма обучения</i>	
1. Аргументируйте актуальность выбранной тематики ВКР для организации	<i>ОПК-11</i>
2. В каких формах вы принимаете участие в НИР кафедры?	
3. К каким выводам вы пришли в результате обобщения литературы?	
<i>2 семестр – очная форма обучения; 1 курс – заочная форма обучения</i>	
1. С какими методами вы ознакомились в процессе анализа литературы?	<i>ОПК-12</i>
2. Какие инструменты решения проблемы, являющиеся темой ВКР, используются на российских и зарубежных предприятиях?	
3. Перечислите основные источники информации, которые были полезны для вашей темы ВКР.	
4. Каковы планы подготовки аналитического раздела?	
<i>3 семестр – очная форма обучения; 2 курс – заочная форма обучения</i>	
1. Назовите объект, предмет, цель и задачи исследования	<i>ПК-22</i>
2. Какова основная гипотеза решения проблемы?	
3. Назовите основные разделы программы исследования по теме ВКР	
4. Какие затруднения вы испытываете при подготовке ВКР?	

5.2.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

При проведении практики предусматривается последовательный текущий контроль выполнения индивидуального задания.

Промежуточная аттестация проводится в форме защиты отчета обучающегося. Как правило, в состав комиссии входят руководитель от Университета, заведующий выпускающей кафедры или по его поручению ответственный за практику, преподаватели кафедры, отвечающие за проведение практики.

Допуском к защите является выполнение обучающимся индивидуального задания в полном объеме, подтвержденное документально, наличие всех форм отчетности, предусмотренных в семестре.

По результатам прохождения практики в каждом семестре выставляется оценка (зачет – незачет). Итоговая оценка по результатам освоения практики в полном объеме учитывает результаты трех семестров обучения.

Запись в аттестационную ведомость по практике и зачетную книжку обучающегося вносит руководитель практики, закрепленный соответствующим приказом на практику.

6 Перечень учебной литературы и ресурсов сети «Интернет», необходимых для проведения практики

Таблица 6 - Перечень учебной литературы и ресурсов сети «Интернет», необходимых для организации и проведения практики

Основная учебная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Web-ссылка
1.	Асалиев А. М., Вукович Г. Г., Строителева Т. Г.	Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2016	http://znanium.com/ go.php?id=554598
2.	Кибанов А.Я.	Основы управления персоналом: Учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2014	http://znanium.com/ go.php?id=447389
3.	Кибанов А.Я.	Управление персоналом: Магистерская программа "Управление персоналом организации" (вариативные учебные дисциплины): Учебное пособие	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2013	http://znanium.com/ go.php?id=411608
4.	Кибанов А. Я.	Управление персоналом: программы учебных дисциплин, практик, государственного экзамена, магистерская диссертация : учебное пособие : для магистрантов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки "Управление персоналом" - 080400 квалификация (степень) - "Магистр"	Москва: ИНФРА-М, 2015	
5.	Кибанов А. Я., Генкин Б. М., Лаврентьева И. В., Симонова М. В.	Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Книга 2: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2016	http://znanium.com/ go.php?id=557119
6.	Кибанов А.Я., Дмитриева О.Н.	Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2013	http://znanium.com/ go.php?id=371463
7.	Кибанов А.Я., Дуракова О.А.	Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2013	http://znanium.com/ go.php?id=402612
8.	Кибанов А. Я., Коновалова В. Г., Митрофанова Е. А., Чуланова О. Л.	Концепция компетентного подхода в управлении персоналом: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2016	http://znanium.com/ go.php?id=503658
9.	Кибанов А.Я., Шаталова Е.С., Эсаулова Е.Н.	Управление персоналом в России: история и современность: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2015	http://znanium.com/ go.php?id=472299

10.	Чуланова О. Л.	Методология исследования компетенций персонала организаций: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2015	http://znanium.com/go.php?id=498582
11.	Шаталова Н. И.	Управление персоналом в инновационной среде: Монография	Екатеринбург: УрГУПС, 2015	
12.	Пижурин А. А., Пятков В. Е., Пижурин (мл.) А. А.	Методы и средства научных исследований Учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2016	http://znanium.com/go.php?id=556860
13.	Космин В. В.	Основы научных исследований (Общий курс)	Москва: Издательский Центр РИО, 2016	http://znanium.com/go.php?id=518301
Дополнительная литература				
14.	Александрова Н. А., Брюхова О. Ю.	Основы кадровой политики и кадрового планирования: курс лекций для студентов направления подготовки 080400.62 - "Управление персоналом" всех форм обучения	Екатеринбург: УрГУПС, 2014	http://biblioserver.usurt.ru/cgi-bin/irbis64r_13/cgiirbis_64.exe?C21COM=F&I21DBN=KN&P21DBN=KN
15.	Васильцова Л. И., Александрова Н. А.	Экономика управления персоналом: учебное пособие для студентов направления подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" всех форм обучения	Екатеринбург: УрГУПС, 2016	http://biblioserver.usurt.ru/cgi-bin/irbis64r_13/cgiirbis_64.exe?C21COM=F&I21DBN=KN&P21DBN=KN
16.	Шаталова Н. И.	Организационная культура: Учебник	Екатеринбург: УрГУПС, 2012	http://biblioserver.usurt.ru/cgi-bin/irbis64r_13/cgiirbis_64.exe?C21COM=F&I21DBN=KN&P21DBN=KN
17.	Рачек С. В., Качалов Д. В., Васильева Е. В.	Самостоятельная работа студентов в образовательном процессе: методические рекомендации по организации и сопровождению самостоятельной работы студентов всех направлений подготовки и форм обучения	Екатеринбург: УрГУПС, 2014	http://biblioserver.usurt.ru/cgi-bin/irbis64r_13/cgiirbis_64.exe?C21COM=F&I21DBN=KN&P21DBN=KN
18.	Шаталова Н. И.	Самостоятельная работа студента: методическое пособие для студентов очной и заочной форм обучения	Екатеринбург: УрГУПС, 2012	http://biblioserver.usurt.ru/cgi-bin/irbis64r_13/cgiirbis_64.exe?C21COM=F&I21DBN=KN&P21DBN=KN

7 Перечень информационных технологий, используемых при проведении практики, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

7.1. Перечень программного обеспечения

Все этапы практики сопровождаются использованием образовательной среды Blackboard.

На различных этапах практики используется типовая автоматизированная система по

управлению персоналом (АСУП), применяемая подразделениями службы управления персоналом профильных организаций (для предприятий холдинга ОАО «РЖД» – ЕКАСУТР, для предприятий других ведомств – 1С Предприятие, Контур-персонал, БОСС-Кадровик или другие).

Для подготовки отчета по практике используются Windows и MS Office.

7.2 Перечень информационных справочных систем

В процессе прохождения практики и подготовки отчета используется справочная правовая система «Консультант-Плюс».

Таблица 7 – Перечень информационных ресурсов сети «Интернет»

№ п/п	Адрес в интернете, наименование, назначение
1	http://ecsocman.hse.ru/articles/j16075312/ – Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»
2	http://kadrovik.ru/ – ВВК-Национальный союз кадровиков
3	http://nasoup.ru/ – Национальный союз «Управление персоналом»
4	http://hr-portal.ru/ – сообщество HR-менеджеров
5	http://www.hr-director.ru/ – журнал «Директор по персоналу»
6	http://www.kdelo.ru/ – журнал «Кадровое дело»
7	http://www.pro-personal.ru/ – журнал «Справочник по управлению персоналом»
8	http://www.top-personal.ru/ – журнал «Управление персоналом»
9	http://hr-media.ru/ – журнал «Штат». Управление людьми в интересах бизнеса
10	http://www.ecopsy.ru/publikatsii/zhurnal-hrtimes.html – журнал «HR-Times» компании «ЭКОПСИ Консалтинг»
11	http://hrm.ru/ – информационный портал HR-Менеджмент
12	http://www.e-xecutive.ru/ – сообщество менеджеров E-XECUTIVE
13	http://www.hr-journal.ru/ – журнал «Работа с персоналом»
14	http://hrbrand.ru/ – официальный сайт конкурса «Премия HR-бренд»
15	http://www.job.ru/ – российское Интернет-агентство занятости JOB.RU
16	https://rabota.ru/ – российское Интернет-агентство занятости RABOTA.RU
17	https://career.ru – российское Интернет-агентство занятости для студентов и молодых специалистов CAREER.RU
18	http://mediajobs.ru/ – российский индустриальный портал о работе и карьере в медиа
19	http://1kadry.ru/ – кадровая справочная система «Система кадры»
20	http://www.apsc.ru/ – Ассоциация консультантов по подбору персонала
21	http://treko.ru/ – портал ТРЕНеров и КОнсультантов
22	http://hrdocs.ru/ – информационный портал по управлению персоналом
23	http://hrmaximum.ru/ – информационный портал по управлению персоналом
24	http://knowhow-hrclub.ru/ – HR-клуб
25	http://hr-tv.ru/ – видеопортал об управлении персоналом, карьере и профессиональном развитии
26	http://trainings.ru/ – специализированная Интернет-площадка, посвященная вопросам управления персоналом
27	http://www2.cipd.co.uk/pm/ – журнал «People Management»
28	http://www.workforce.com/ – журнал «Workforce»
29	https://shrm.org/ – Ассоциация «Society for Human Resource Management (SHRM)»
30	http://rzd.ru/ – сайт ОАО «Российские железные дороги»
31	http://inion.ru/ – Институт научной информации по общественным наукам
32	http://elibrary.ru/ – Научная электронная библиотека
33	http://consultant.ru/ – справочно-правовая система «Консультант Плюс»
34	http://www.usurt.ru/ - официальный сайт УрГУПС

8 Описание материально-технической базы, необходимой для проведения практики

8.1. Для проведения групповых консультаций перед началом практики используются учебные аудитории университета для проведения занятий семинарского типа (практических занятий), оснащенные мультимедиа оборудованием.

8.2. В период прохождения практики используется материально-техническая база профильной организации. Применительно к рабочим местам работников – это типовой набор мебели, отвечающий как антропометрическим и функциональным данным человека, так и эстетическому восприятию дизайна (стол, подъемно-поворотный стул), типовой набор средств связи (телефонный аппарат, телефонный справочник и пр.), типовой набор вычислительных средств и программных продуктов (персональный компьютер с доступом к сети Интернет и / или Интернет, многофункциональные устройства, калькулятор, пакет MS Office, автоматизированные системы управления пер.соналом), лотки, стеллажи, сейф для хранения документов (бланков).

8.3. Для самостоятельной работы студентов используются учебные аудитории университета для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к системе электронной поддержки обучения Blackboard Learn (сайт bb.usurt.ru), к ЭБС УрГУПС; учебная лаборатория «Управление человеческими ресурсами транспортного комплекса».

Лист переутверждения программы практики

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Уральский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО УрГУПС)

Лист внесения изменений

на 20__ / 20__ учебный год

По _____
(индекс(шифр) и наименование дисциплины)

_____ (шифр специальности и наименование специализации, форма обучения)

**Программа производственной практики (научно-исследовательской работы)
переутверждена с изменениями.**

Основание: (внесение изменений в учебный план, введение нового учебного плана,
введение новой типовой учебной программы, иные причины – указать, какие)

В программу практики вносятся следующие изменения:

Разработчик(и):

Уч. степень, уч. звание, должность Подпись _____ И.О. Фамилия
Дата

Заведующий кафедрой Подпись _____ И.О. Фамилия
Дата

Председатель УМК факультета Подпись _____ И.О. Фамилия
Дата

Руководитель практики Подпись _____ И.О. Фамилия
Дата