

### **Цели освоения дисциплины (модуля) / практики**

Целью производственной практики является формирование у обучающихся на основе практической подготовки профессиональных компетенций, установленных настоящей рабочей программой. Данные профессиональные компетенции формируются в видах работ и детализируют обобщенные трудовые и трудовые функции, вытекающие из профессионального стандарта специалиста по управлению персоналом (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015 г. N 691н)

Задачи производственной практики состоят в следующем:

- изучение и участие в разработке организационно-методических и нормативно-технических документов для решения различных задач управления персоналом организации по месту прохождения практики;
- разработка предложений по совершенствованию подсистемы управления персоналом системы управления организации;

Рабочая программа производственной практики составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 14.12.2015 г. № 1461)

### **Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.**

#### **Индикаторы достижения компетенции**

ПК-7: знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

Знать:

Уметь:

Владеть:

ПК-11: владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)

Знать:

Уметь:

Владеть:

ПК-15: владением 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

Знать:

Уметь:

Владеть:

### **В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен**

**Знать:**

Технологии текущей деловой оценки персонала

Роль управленческого учёта в процессе аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала

Цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Виды организационных структур, их основные преимущества и недостатки

факторы, влияющие на выбор вида организационной структуры

Методы построения организационных структур

Методы сбора статистической информации для анализа факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации

Методы анализа статистической информации о деятельности персонала организации

Методы анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации

**Уметь:**

Анализировать технологии текущей деловой оценки персонала

Разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала

Ориентироваться в специфике проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

Выбирать тип организационной структуры в зависимости от конкретных факторов

Применять методы построения организационных структур на практике

Применять на практике навыки анализа работ и проведения анализа рабочих мест

Рассчитывать численность и профессиональный состав персонала организации

Рассчитывать показатели, характеризующие эффективность использования персонала организации

Рассчитывать и анализировать влияние различных факторов на эффективность использования персонала

**Владеть:**

Готовность разрабатывать технологии текущей деловой оценки персонала в соответствии с целями управленческого учёта

Способностью применять технологии текущей деловой оценки персонала

Навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

Навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры

Навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об Отпусках, положение о командировках и пр.

Владение навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест

Навыками сбора информации для анализа эффективности использования персонала организации

Навыками анализа информации эффективности использования персонала организации

Навыками факторного анализа эффективности деятельности организации

Дисциплина/практика реализуется, в том числе, в форме практической подготовки

Трудоёмкость дисциплины/практики: 3 ЗЕ.