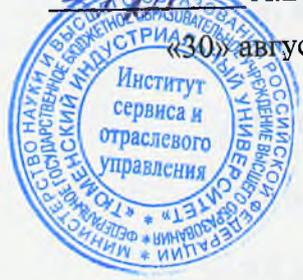


Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о документе  
ФИО: Клочков Юрий Сергеевич  
Должность: и.о. ректора  
Дата подписания: 01.07.2024 17:37:21  
Уникальный программный ключ:  
4e7c4ea90328ec8e65c5d8058549a2538d7400d1

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
**«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
Институт сервиса и отраслевого управления

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор ИСОУ  
  
А.В. Воронин  
«30» августа 2021 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ**

тип практики: исследовательская  
направление подготовки: 43.03.01 Сервис  
направленность: Кадровый и правовой сервис в отрасли  
форма обучения: заочная

Рабочая программа практики разработана в соответствии с утвержденным учебным планом от 30.08.2021 г. и требованиями ОПОП по направлению 43.03.01 «Сервис», направленность «Кадровый и правовой сервис в отрасли» к результатам освоения практики

Программа практики рассмотрена на заседании кафедры Экономики и организации производства

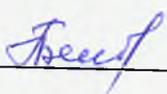
Протокол № 1а от «30» августа 2021 г.

Заведующий кафедрой ЭОП

  
\_\_\_\_\_ Е. А. Корякина

СОГЛАСОВАНО:

Председатель КСН

  
\_\_\_\_\_ М.Л. Белоножко

«30» августа 2021 г.

Заведующий кафедрой ЭОП

  
\_\_\_\_\_ Е. А. Корякина

Программу практики разработали:

Руденок О.В., доцент кафедры ЭОП, канд. экон. наук

Корякина Е.А., зав. кафедрой ЭОП, канд. социол. наук

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

## 1. Цели и задачи прохождения практики

Цель исследовательской практики: профессионально-компетентностная подготовка обучающихся к самостоятельной работе посредством организации и апробации результатов самостоятельно проведенного исследования, овладения навыками применения современных методов исследования в профессиональной деятельности.

Задачи:

- закрепление и углубление теоретических знаний и их применение к решению круга исследовательских задач в рамках поставленной цели;
- овладение навыками организации и проведения исследований в профессиональной деятельности, освоения современных методов исследования, выбора методик и средств решения исследовательских задач;
- закрепление и углубление навыков поиска, обработки, анализа и систематизации информации, полученной из информационных источников разного уровня, которые в дальнейшем могут быть использованы при написании выпускной квалификационной (бакалаврской) работы;
- выработка способностей и умений представлять полученные результаты исследований в виде законченных научно-исследовательских разработок.

## 2. Вид, тип практики, способ и форма ее проведения

Вид практики: производственная.

Тип практики: исследовательская.

Способ проведения практики: стационарная и выездная.

Форма проведения практики: дискретная.

## 3. Результаты обучения по практике

Процесс прохождения практики направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикаторов достижения компетенций	Результаты обучения по практике
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.3. моделировать аналитические и численные исследования социально-экономических процессов при проведении критического анализа и синтеза информации; использовать системный подход для решения поставленных задач	Знать: З1 – методики исследования социально-экономических процессов
		Уметь: У1 – анализировать и систематизировать данные о состоянии и функционировании рынка труда из различных источников
		Владеть: В1 – навыками аналитического исследования кадровых процессов, с использованием системного подхода
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.2. разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работы, выбирать оптимальные способы решения поставленных задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Знать: З2 – совокупность задач кадровой работы в организации в рамках поставленной цели развития персонала, обеспечивающих ее достижение с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

		<p>Уметь: У2 – разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления кадровой работы с учетом действующих правовых норм</p> <p>Владеть: В2 – навыками разработки план, определения целевых этапов работы, выбирать оптимальные способы решения поставленных задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>
	<p>УК-2.5 применяет различные методы оценки продолжительности и стоимости проекта, определяет потребность в ресурсах, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>	<p>Знать: З3 – различные методы оценки продолжительности и стоимости проекта, определяет потребность в ресурсах</p> <p>Уметь: У3 – применять элементы научного поиска информации и практической работы с информационными источниками разного уровня при изучении тенденций и перспектив развития рынка труда</p> <p>Владеть: В3 – методами оценки стоимости проекта по развитию персонала организации с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>
<p>УК-9 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности</p>	<p>УК-9.4. применять экономические инструменты для управления финансами, с учетом экономических и финансовых рисков в различных областях жизнедеятельности</p>	<p>Знать: З4 – экономические инструменты</p> <p>Уметь: У4 – применять экономические инструменты с учетом экономических и финансовых рисков в различных областях жизнедеятельности</p> <p>Владеть: В4 – навыками применения экономических инструментов в различных областях жизнедеятельности</p>
<p>ПКС-1 Умение выполнять сбор, анализ и структурирование информации о потребностях организации в персонале, администрирование процессов поиска и привлечения кандидатов с учетом специфики профессии и отрасли</p>	<p>ПКС-1.5. выполнять сбор, анализ и структурирование информации по вопросам обеспечения организации персоналом, ведения поиска и учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) с учетом специфики профессии и отрасли с использованием информационных систем и баз данных</p>	<p>Знать: З5 – назначение и основные положения профессиональных стандартов "Специалист по подбору персонала (рекрутер)", "Специалист по управлению персоналом"</p> <p>Уметь: У5 – выполнять сбор, анализ и структурирование информации по вопросам обеспечения организации персоналом, ведения поиска и учета кандидатов</p> <p>Владеть: В5 – навыками обеспечения организации персоналом, ведения поиска и учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) с учетом специфики профессии и отрасли с использованием информационных систем и баз данных</p>
<p>ПКС-2 Способность собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда с учетом отраслевых и региональных особенностей</p>	<p>ПКС-2. 1. применять в процессе профессиональной деятельности требования, установленные законодательными и нормативными правовыми актами в области государственного регулирования рынка труда и занятости населения</p> <p>ПКС-2. 2. собирать, анализировать и структурировать целевую информацию о состоянии, отраслевых и региональных особенностях функционирования рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов</p>	<p>Знать: З6 - назначение и основные положения Закона РФ «О занятости населения в РФ»</p> <p>Уметь: У6 –применять требования законодательства и нормативных правовых актов в области государственного регулирования рынка труда и занятости населения</p> <p>Владеть: В6 – механизмом использования требований, установленных законодательными и нормативными правовыми актами в области государственного регулирования рынка труда</p> <p>Знать: З7 – методами сбора, анализа и структурирования информации о состоянии, отраслевых и региональных особенностях функционирования рынка труда</p> <p>Уметь: У7 – собирать, анализировать и структурировать целевую информацию об отраслевых и региональных особенностях функционирования рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов</p>

		Владеть: В7 – механизмом структурирования целевой информации о состоянии, отраслевых и региональных особенностях функционирования рынка труда
--	--	--

Форма промежуточного контроля: **зачет с оценкой.**

#### 4. Место практики в структуре ОПОП ВО

Практика входит в состав части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.

До начала прохождения практики обучающиеся должны освоить такие дисциплины, как «Проектная деятельность в сфере сервиса», «Разработка, обоснование и принятие управленческих и кадровых решений», «Организация, нормирование и оплата труда в сервисе», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Контроллинг, оценка и аттестация персонала».

Прохождение практики необходимо для дальнейшего освоения таких дисциплин, как «Математические модели социально-экономических процессов», «Правовое обеспечение делопроизводства и кадровой работы», «Основы социального страхования и социальной защиты», «Современные технологии управления развитием и обучением персонала», «Привлечение, подбор и адаптация персонала», а так же при подготовке выпускной квалификационной работы бакалавра.

#### 5. Объем практики

Длительность практики составляет 4 недели, общая трудоемкость практики 6 зачетных единицы, 216 часов, в том числе контактная работа 4 часа. Сроки проведения практики: заочная форма обучения: 4 курс, 8 семестр.

#### 6. Содержание практики

Практика предусматривает:

- выполнение индивидуального задания, подготовленного руководителем практики;
- применение на практике полученных в процессе обучения знаний;
- формирование отчета, включающего результаты и выводы.

Таблица 2

№ п/п	Виды работы на практике	Количество часов		Код ИДК	Формы текущего контроля
		Контактная работа - практические занятия	СРС		

1	Предварительный этап • Вводная лекция • Выдача задания, в т.ч. индивидуального задания • Инструктаж по технике безопасности	4	2	УК-2.2. УК-2.5. ПКС-2.2.	Устный опрос
2	Рабочий этап				
2.1.	Анализ и систематизация данных о состоянии и функционировании рынка труда из различных источников (наименование регионального и отраслевого рынка труда указывается в индивидуальном задании)	0	20	УК-1.3.	Контроль выполнения практико-ориентированных заданий
2.2.	Научный поиск информации и практическая работа с информационными источниками разного уровня (научные и научно-популярные издания, периодические журналы) при изучении тенденций и перспектив развития рынка труда (рынок труда определяется по результатам предыдущего вида работы)	0	22	УК-1.3.	
2.3.	Аналитическое исследование кадровых процессов, происходящих в организации, с использованием системного подхода	0	20	УК-1.3.	
2.4.	Определение совокупности задач кадровой работы в организации в рамках поставленной цели развития персонала, обеспечивающие ее достижение с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	0	18	УК-2.2.	
2.5.	Разработка плана, целевых этапов и основных направлений кадровой работы с учетом действующих правовых норм (наименование кадрового процесса указывается в индивидуальном задании)	0	20	УК-2.2.	
2.6.	Выбор методов и оценка стоимости проекта по развитию персонала организации с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	0	22	УК-2.5. УК-9.4	
2.7.	Изучение профессиональных стандартов "Специалист по подбору персонала (рекрутер)", "Специалист по управлению персоналом" и составление их графологической структуры	0	16	ПКС-1.5.	
2.8.	Сбор, анализ и структурирование информации по вопросам обеспечения организации персоналом, ведения поиска и учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) с использованием информационных систем и баз данных	0	20	ПКС-1.5.	
2.9.	Изучение Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и составление его графологической структуры	0	20	ПКС-2.1.	
2.10.	Сбор, анализ и структурирование целевой информации об отраслевых и региональных особенностях функционирования рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов (наименование регионального и отраслевого рынка труда, наименование вакантной должности указываются в	0	24	ПКС-2.2.	

	индивидуальном задании)				
3	Заключительный этап: • Оформление и защита отчета о прохождении практики	0	8	УК-1.3. УК-2.2. УК-2.5. УК-9.4 ПКС-1.5. ПКС-2.1. ПКС-2.2.	Дифференцированный зачет по итогам собеседования, выполнения заданий по практике, формирования и защиты отчета
ИТОГО			216		

## 7. Оценка результатов прохождения практики

### 7.1. Критерии оценки промежуточной аттестации.

Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

### 7.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций.

Оценка по практике выставляется в результате суммирования баллов за выполнение заданий по практике, формирование отчета, защиты отчета (Таблица 3). Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу оценок (Таблица 4).

Таблица 3

Формы текущего контроля прохождения практики	Критерии оценки работы	Макс. количество баллов
Собеседование	Полнота и правильность ответов на вопросы	15
Проверка выполнения практико-ориентированных заданий	Степень отражения в разделах отчета всех видов работ, предусмотренных программой практики	50
Защита отчета о прохождении практики	Полнота и правильность ответов на вопросы	25
Оформление отчета о прохождении практики	Соответствие оформления отчета требованиям, предъявляемым к оформлению студенческих работ	10
ВСЕГО		100

Таблица 4

100-балльная шкала оценок	Традиционная шкала оценок	
91-100	Отлично	Зачтено
76-90	Хорошо	
61-75	Удовлетворительно	
менее 61 балла	Неудовлетворительно	Не зачтено

Оценка «не зачтено» выставляется в следующих случаях:

- отсутствие отчета по практике;
- невыполнение индивидуального задания;

- низкий уровень сформированности компетенций в соответствии с установленными программой практики индикаторами.

## 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение практики

8.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

8.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- БС «Издательства Лань» / Режим доступа: <http://e.lanbook.com>

- БС «Электронного издательства ЮРАЙТ» / Режим доступа: [www.biblio-online.ru](http://www.biblio-online.ru)

- Собственная полнотекстовая база (ПБД) БИК ТИУ – / Режим доступа: <http://e.lanbook.com>

- Научная электронная библиотека «eLIBRARY.RU» / Режим доступ a:<http://elibrary.ru/>

- БС «IPRbooks» / Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>

- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВО РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина / Режим доступа: <http://elib.gubkin.ru/>

- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВПО УГНТУ (г. Уфа) / Режим доступа: <http://bibl.rusoil.net>

- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВПО УГТУ (г. Ухта) / Режим доступа: <http://lib.ugtu.net/books>

- ЭБС «Проспект» / Режим доступа: <http://ebs.prospekt.org>

- БС «Консультант студент» / Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru>

8.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т. ч. отечественного производства:

- Microsoft Office Professional Plus

- Windows

- Зумм

## 9. Материально-техническое обеспечение практики

Для материально-технического обеспечения практики используются средства и возможности университета, либо организации, где обучающийся проходит практику.

Помещения для прохождения практики в университете укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения (Таблица 5).

Таблица 5

№ п/п	Перечень оборудования, необходимого для прохождения практики в университете	Перечень технических средств обучения, необходимых для прохождения практики в университете (демонстрационное оборудование)
1	-	Компьютер (моноблок), локальная и корпоративная сеть

## **10. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся на практике**

### **10.1. Вопросы для собеседования**

***Вид работы: Определение совокупности задач кадровой работы в организации в рамках поставленной цели развития персонала, обеспечивающие ее достижение с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений***

1. В чем заключаются цели развития персонала в организации - месте практики?
2. Какие выделяют направления кадровой работы в организации?
3. Перечислите задачи кадровой работы в организации в рамках поставленной цели развития персонала.
4. Какие на Ваш взгляд задачи можно отнести к наиболее важным, а от каких следует отказаться?
5. Какие правовые нормы необходимо учитывать для определения целей развития персонала в организации?
6. Какие ограничения действуют при достижении поставленной цели развития персонала?
7. Какие из существующих направлений кадровой работы не реализуется в организации - месте прохождения практики?
8. Какие задачи кадровой работы на Ваш взгляд будут способствовать достижения поставленной цели развития персонала?
9. На Ваш взгляд правильно ли определены цели развития персонала в организации - месте прохождения практики?
10. Какие ресурсы наиболее значимы при решении поставленных задач в рамках существующей цели развития персонала?

***Вид работы: Изучение профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» и составление его графологической структуры***

1. Какова основная цель вида профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом?
2. Перечислите группы занятий в соответствии с положениями профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом».
3. К какому виду экономической деятельности относится управление персоналом организации?
4. Какие обобщенные трудовые функции регламентируются профессиональным стандартом

«Специалист по управлению персоналом»?

5. Какие трудовые функции относятся к обобщенной трудовой функции «Документационное обеспечение работы с персоналом»?

6. Какие трудовые функции относятся к обобщенной трудовой функции «Деятельность по обеспечению персоналом»?

7. Какие трудовые функции относятся к обобщенной трудовой функции «Деятельность по оценке и аттестации персонала»?

8. Какие трудовые функции относятся к обобщенной трудовой функции «Деятельность по развитию персонала»?

9. Какие трудовые функции относятся к обобщенной трудовой функции «Деятельность по организации труда и оплаты персонала»?

10. Какие трудовые функции относятся к обобщенной трудовой функции «Деятельность по организации корпоративной социальной политики»?

11. Какие трудовые функции относятся к обобщенной трудовой функции «Операционное управление персоналом и подразделением организации»?

12. Какие трудовые функции относятся к обобщенной трудовой функции «Стратегическое управление персоналом организации»?

13. Для каких обобщенных трудовых функций необходимо наличие высшего образования?

14. Для каких обобщенных трудовых функций необходимо наличие среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена?

15. Для каких обобщенных трудовых функций необходимо наличие высшего образования по программам специалитета и/или магистратуры?

***Вид работы: Изучение Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и составление его графологической структуры***

1. Перечислите основные направления государственной политики в области содействия занятости населения.

2. Что является нормативной правовой основой Законодательства о занятости населения?

3. Что относится к полномочиям федеральных органов государственной власти в сфере занятости населения?

4. Что относится к полномочиям уполномоченного Правительством Российской Федерации федерального органа исполнительной власти?

5. Какие гарантии государства в реализации права граждан на труд существуют?

6. Что должны обеспечивать Федеральные государственные стандарты государственных

услуг и государственных функций в области содействия занятости населения?

7. Какие источники финансирования мероприятий по содействию занятости населения предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации»?

8. Какие гарантии социальной поддержки безработных существуют?

9. Порядок определения размеров пособия по безработице.

10. Какие особенности организации содействия занятости инвалидов существуют?

*Критерии оценки результатов собеседования:*

1-2 балла – не дает ответа либо дает неправильный ответ;

3 балла – недостаточно полно отвечает на вопрос, допуская ошибки;

4 балла – достаточно полно отвечает на вопрос, допуская неточности;

5 баллов – полно и правильно отвечает на вопрос.

## **10.2. Практико-ориентированные задания**

***Вид работы: Анализ и систематизация данных о состоянии и функционировании рынка труда из различных источников***

*Задание:* Согласно индивидуальному заданию, используя различные источники информации, провести анализ и систематизацию данных о состоянии и функционировании рынка труда.

*Результат выполнения.* Подраздел основной части отчета о прохождении практики «Состояние и функционирование рынка труда (указывается наименование отраслевого и регионального рынка труда)».

*Требования к выполнению.* Подраздел должен содержать: 1) наименование отраслевого и регионального рынка труда; 2) список и краткое описание источников информации (специализированные базы данных, информационные системы, отчеты региональных отделений статистики и др.); 3) направления изучения рынка труда; 4) результаты анализа и систематизации данных о состоянии и функционировании рынка труда. Объем подраздела: 5-6 страницы текста.

***Вид работы: Научный поиск информации и практическая работа с информационными источниками разного уровня (научные и научно-популярные издания, периодические журналы) при изучении тенденций и перспектив развития рынка труда***

*Задание:* Согласно индивидуальному заданию, используя информационные источники разного уровня (научные и научно-популярные издания, периодические журналы) и опираясь на

результаты выполнения предыдущего вида работы, изучить тенденции и перспективы развития рынка труда.

*Результат выполнения.* Подраздел основной части отчета о прохождении практики «Тенденции и перспективы развития рынка труда (указывается наименование отраслевого и регионального рынка труда)».

*Требования к выполнению.* Подраздел должен содержать: 1) наименование отраслевого и регионального рынка труда; 2) список информационных источников информации (научные и научно-популярные издания, периодические журналы, сборники, аналитические отчеты), не менее 15 источников; 3) выводы о тенденциях и перспективах развития рынка труда. Объем подраздела: 3-4 страницы текста.

***Вид работы: Аналитическое исследование кадровых процессов, происходящих в организации, с использованием системного подхода***

*Задание:* Используя информационные источники разного уровня и отчетные данные организации - места практики, провести аналитическое исследование кадровых процессов, происходящих в организации, с использованием системного подхода.

*Результат выполнения.* Подраздел основной части отчета о прохождении практики «Оценка эффективности кадровых процессов, происходящих в организации».

*Требования к выполнению.* Подраздел должен содержать: 1) краткая характеристика кадровых процессов, происходящих в организации; 2) аналитическое исследование кадровых процессов, происходящих в организации, с использованием системного подхода; 3) факторы и условия, влияющие на эффективность кадровых процессов, происходящих в организации; 4) выводы об эффективности кадровых процессов, происходящих в организации. Объем подраздела: 3-4 страницы текста.

***Вид работы: Определение совокупности задач кадровой работы в организации в рамках поставленной цели развития персонала, обеспечивающие ее достижение с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений***

*Задание:* На основании результатов изучения отчетных данных, нормативных локальных документов, регламентирующих кадровую работу в организации определить совокупность задач кадровой работы в рамках поставленной цели развития персонала, обеспечивающие ее достижение с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.

*Результат выполнения.* Подраздел основной части отчета о прохождении практики «Задачи кадровой работы по развитию персонала».

*Требования к выполнению.* Подраздел должен содержать: 1) цели развития персонала в организации - месте практики; 2) направления кадровой работы в организации; 3) задачи кадровой работы в организации в рамках поставленной цели развития персонала; 4) действующие правовые нормы, имеющихся ресурсы и возможные ограничения достижения поставленной цели развития персонала. Объем подраздела: 3-4 страницы текста.

***Вид работы: Разработка плана, целевых этапов и основных направлений кадровой работы с учетом действующих правовых норм***

*Задание:* Согласно индивидуальному заданию, по результатам изучения нормативных правовых актов и локальных нормативных документов разработать план, целевые этапы и основные направления кадровой работы на предприятии - месте практики с учетом действующих правовых норм.

*Результат выполнения.* Подраздел основной части отчета о прохождении практики «План, целевые этапы и основные направления кадровой работы на предприятии».

*Требования к выполнению.* Подраздел должен содержать: 1) описание этапов выполнения задания; 2) перечень нормативных правовых актов и локальных нормативных документов предприятия - места практики, составляющих нормативную базу кадровой работы на предприятии; 3) разработанный план с указанием целевых этапов и направлений кадровой работы на предприятии. Объем подраздела: 4-5 страниц текста.

***Вид работы: Выбор методов и оценка стоимости проекта по развитию персонала организации с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений***

*Задание:* Используя информационные источники информации выбрать метод оценки и провести оценку стоимости проекта по развитию персонала организации - места практики с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.

*Результат выполнения.* Подраздел основной части отчета о прохождении практики «Оценка стоимости проекта по развитию персонала организации».

*Требования к выполнению.* Подраздел должен содержать: 1) обоснование метода оценки стоимости проекта по развитию персонала организации; 2) Устав проекта по развитию персонала организации с указанием заинтересованных сторон; 3) оценка стоимости проекта по развитию персонала организации; 4) выводы об эффективности проекта по развитию персонала организации. Объем подраздела: 3-4 страницы текста.

***Вид работы: Изучение профессиональных стандартов "Специалист по подбору персонала (рекрутер)", "Специалист по управлению персоналом" и составление их графологической***

## структуры

*Задание:* По результатам изучения профессиональных стандартов "Специалист по подбору персонала (рекрутер)", "Специалист по управлению персоналом" подготовить презентацию о нормативных положениях обеспечения эффективного функционирования системы найма и управления персоналом для достижения целей организации в соответствии с вариантом задания (Таблица 6).

Таблица 6

№ варианта	Последняя цифра зачетной книжки	Задания по вариантам	
		Вопрос 1. Профстандарт "Специалист по управлению персоналом"	Вопрос 2. Профстандарт "Специалист по подбору персонала (рекрутер)"
1	1	Общие сведения. Нормативная правовая база, регламентирующая положения профстандарта "Специалист по управлению персоналом"	Общие сведения. Нормативная правовая база, регламентирующая положения профстандарта "Специалист по подбору персонала (рекрутер)"
2	2	Характеристика обобщенной трудовой функции «Документационное обеспечение работы с персоналом»	Характеристика трудовой функции «Получение информации от работника о реальных условиях его труда и выполнении работодателем существенных условий найма в течение испытательного срока»
3	3	Характеристика обобщенной трудовой функции «Деятельность по обеспечению персоналом»	Характеристика трудовой функции «Поиск и представление работодателю кандидатов для замены работника, не прошедшего испытательный срок»
4	4	Характеристика обобщенной трудовой функции «Деятельность по оценке и аттестации персонала»	Характеристика трудовой функции «Поиск и привлечение кандидатов»
5	5	Характеристика обобщенной трудовой функции «Деятельность по развитию персонала»	Характеристика трудовой функции «Отбор и оценка кандидатов»
6	6	Характеристика обобщенной трудовой функции «Деятельность по организации труда и оплаты персонала»	Характеристика трудовой функции «Презентация кандидатов на всех этапах отбора у работодателя»
7	7	Характеристика обобщенной трудовой функции «Деятельность по организации корпоративной социальной политики»	Характеристика трудовой функции «Согласование условий найма с работодателем и кандидатом»
8	8	Характеристика обобщенной трудовой функции «Операционное управление персоналом и подразделением организации»	Характеристика трудовой функции «Определение потребности в трудовых ресурсах и составление профиля должности»
9	9	Характеристика обобщенной трудовой функции «Стратегическое управление персоналом организации»	Характеристика трудовой функции «Анализ рынка труда»
10	0	Функциональная карта вида профессиональной деятельности	Функциональная карта вида профессиональной деятельности

*Результат выполнения.* Приложение к отчету о прохождении производственной практики «Назначение и основные положения профессиональных стандартов "Специалист по подбору персонала (рекрутер)", "Специалист по управлению персоналом"».

*Требования к выполнению.* Презентация в PowerPoint об отдельных положениях профессиональных стандартов "Специалист по подбору персонала (рекрутер)", "Специалист по управлению персоналом" в соответствии с вариантом задания в виде графического материала в Приложении к отчету. Объем презентации: 3-4 слайда.

***Вид работы: Сбор, анализ и структурирование информации по вопросам обеспечения организации персоналом, ведения поиска и учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) с использованием информационных систем и баз данных***

*Задание:* Самостоятельно провести сбор, анализ и структурирование информации по вопросам обеспечения организации - места практики персоналом, ведения поиска и учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) с использованием информационных систем и баз данных.

*Результат выполнения.* Подраздел основной части отчета о прохождении практики «Обеспечение организации персоналом, ведение поиска и учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности)».

*Требования к выполнению.* Подраздел должен содержать: 1) виды источников информации, критерии отбора информации и методы анализа; 2) уровень обеспечения организации - места практики персоналом; 3) перечень информационных систем и баз данных для ведения поиска и учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности), их достоинства и недостатки. Объем подраздела - 3-5 страниц текста.

***Вид работы: Изучение Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и составление его графологической структуры***

*Задание:* По результатам изучения Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», а также комментариев к нему, подготовить презентацию о правовых, экономических и организационных основах государственной политики содействия занятости населения в Российской Федерации в соответствии с вариантом задания (Таблица 7).

Таблица 7

№ варианта	Последняя цифра зачетной книжки	Задания по вариантам
1	1	Основные положения Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»
2	2	Права граждан в области занятости
3	3	Гарантии государства в области занятости
4	4	Регулирование и организация занятости населения
5	5	Источники финансирования мероприятий по содействию занятости населения

6	6	Участие работодателей в обеспечении занятости населения
7	7	Социальные гарантии и компенсации
8	8	Лицензирование деятельности, связанной с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации
9	9	Статистическая отчетность и информация о занятости населения
10	0	Полномочия федеральных органов государственной власти в сфере занятости населения

*Результат выполнения.* Приложение к отчету о прохождении производственной практики «Назначение и основные положения Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»».

*Требования к выполнению.* Презентация в PowerPoint об отдельных положениях Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» в соответствии с вариантом задания в виде графического материала в Приложении к отчету. Объем презентации: 2-3 слайда.

***Вид работы: Сбор, анализ и структурирование целевой информации об отраслевых и региональных особенностях функционирования рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов***

*Задание:* Согласно индивидуальному заданию провести сбор, анализ и структурирование целевой информации об отраслевых и региональных особенностях функционирования рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов.

*Результат выполнения.* Подраздел основной части отчета о прохождении практики «Отраслевые и региональные особенности функционирования рынка труда (указывается наименование отраслевого и регионального рынка труда)».

*Требования к выполнению.* Подраздел должен содержать: 1) наименование регионального и отраслевого рынка труда, наименование вакантной должности согласно индивидуальному заданию; 2) виды источников информации, критерии отбора информации и методы анализа; 3) составленная карты поиска кандидата согласно индивидуальному заданию; 4) результаты анализа отраслевых и региональных особенностей функционирования рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов. Объем подраздела - 4-5 страниц текста.

*Критерии оценки результатов выполнения задания:*

- 1-2 балла – задание не выполнено или задание выполнено неправильно;
- 3 балла – задание выполнено недостаточно полно, допущен ряд грубых ошибок;
- 4 балла – задание выполнено полно, допущен ряд неточностей;
- 5 баллов – задание выполнено правильно и в полном объеме.

### 10.3. Вопросы для защиты отчета о прохождении практики

1. Какие методы поиска информации были использованы в процессе изучения состояния и функционирования рынка труда?
2. Какие критерии отбора информации Вами использовались в процессе изучения состояния и функционирования рынка труда?
3. Какие источники информации были использованы при изучении состояния и функционирования рынка труда?
4. Какие методы анализа информации использовались при изучении состояния и функционирования рынка труда?
5. Какие источники информации и какого уровня были использованы при изучении тенденций и перспектив развития рынка труда?
6. Перечислите этапы практической работы с информационными источниками разного уровня (научные и научно-популярные издания, периодические журналы) при изучении тенденций и перспектив развития рынка труда.
7. Какие методы Вами использовались при аналитическом исследовании кадровых процессов, происходящих в организации?
8. Дайте характеристику системного подхода, используемого при аналитическом исследовании кадровых процессов, происходящих в организации.
9. Перечислите задачи кадровой работы в организации в рамках поставленной цели развития персонала, обеспечивающие ее достижение с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.
10. В чем заключается цель развития персонала в организации - месте прохождения практики?
11. Какие этапы содержит план кадровой работы на предприятии - месте прохождения практики?
12. Какие недостатки и преимущества были Вами выявлены в существующем плане кадровой работы на предприятии - месте прохождения практики?
13. Какие методы оценки стоимости проекта по развитию персонала организации существуют?
14. Какие методы для оценки стоимости проекта по развитию персонала организации были использованы Вами?
15. Дайте оценку стоимости проекта по развитию персонала организации.

16. В чем заключается его экономическая эффективность проекта по развитию персонала организации?

17. Какие информационные системы и базы данных были Вами использованы в процессе сбора информации по вопросам обеспечения организации персоналом, ведения поиска и учета кандидатов на вакантные должности?

18. Перечислите достоинства и недостатки используемых в организации информационных систем и баз данных для ведения поиска и учета кандидатов на вакантные должности.

19. Перечислите основные разделы карты поиска кандидатов. Для каких целей ее используют?

20. Какие отраслевые и региональные особенности функционирования рынка труда были Вами выявлены?

*Критерии оценки результатов защиты отчета:*

1-2 балла – не дает ответа либо дает неправильный ответ;

3 балла – недостаточно полно отвечает на вопрос, допуская ошибки;

4 балла – достаточно полно отвечает на вопрос, допуская неточности;

5 баллов – полно и правильно отвечает на вопрос.

Максимальное количество вопросов по защите отчета - 5 вопросов.

## **11. Требование к объему, структуре и оформлению отчета по практике**

По окончании практики обучающимся составляется отчет, который сдается руководителю практики от Университета в установленные сроки и в необходимом объеме. Обучающийся заочной формы предоставляют отчет не позднее 10 дней после завершения практики.

Отчет по производственной практике должен отражать результаты обучения и иметь следующую структуру:

1. **Титульный лист** (образец титульного листа в Приложении 3).

2. **Содержание** (включает номера и наименование разделов и подразделов отчета с указанием номеров страниц, на которых они начинаются).

3. **Введение** (указываются цель, задачи, место практики, перечень выполненных работ, в том числе предусмотренных индивидуальным заданием).

4. **Основная часть.** Отражает все виды работ, выполненные в процессе прохождения практики. Названия и содержание подразделов основной части определяются обучающимся

самостоятельно в соответствии с видами работ, подлежащих выполнению во время прохождения практики.

5. **Заключение** (должно содержать основные выводы о проделанной работе и описание результатов обучения по практике).

6. **Список использованных источников.**

7. **Приложения.**

Оформление отчета по практике должно соответствовать Руководству по оформлению студенческих работ [6].

Объем отчета –25-30 страниц машинописного текста.

Защита отчетов производится по установленному графику, который доводится до обучающихся.

Руководитель практики от Университета знакомится с содержанием отчета, обсуждает с обучающимся итоги практики, оценивает его работу, ориентируясь на критерии оценивания результатов обучения по практике.

## **12. Методические указания по прохождению практики**

Вопросы организации проведения производственной исследовательской практики отражает «Порядок проведения практики при освоении обучающимися основных профессиональных образовательных программ высшего образования – программ бакалавриата, программ специалитета, программ магистратуры», утвержденный и.о. ректора ТИУ 05.06.2019.

В нем определены:

- этапы организации практики;
- продолжительность рабочего дня при ее прохождении;
- обязанности сторон при организации и проведении практики.

В соответствии с указанным Порядком обучающийся в период прохождения практики:

- выполняет задания, предусмотренные программой практики, в том числе индивидуальные;

- соблюдает правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдает требования охраны труда и пожарной безопасности;
- несет ответственность за выполняемую работу и ее результаты;

- по окончании практики к установленному сроку предоставляет руководителю практики от Университета письменный отчет;

- проходит промежуточную аттестацию по итогам практики.

Общее учебно-методическое руководство практикой осуществляется кафедрой, реализующей ОПОП ВО по направлению «Сервис», направленность «Кадровый и правовой сервис».

Руководство и контроль за прохождением практики возлагается соответствующим приказом на руководителя практики от университета.

Перед началом практики руководитель практики от Университета проводит организационное собрание, на котором раскрывает обучающимся цели, задачи, содержание, вопросы организации практики, требования к отчету по практике, критерии оценки результатов обучения по практике. Кроме того, на организационном собрании проводится инструктаж по технике безопасности (Приложение 4). Обучающийся совместно с руководителем практики от Университета составляет рабочий график (план) прохождения практики (Приложение 5) и индивидуальное задание (Приложение 6), которое согласовывается с руководителем выпускной квалификационной работы. Обязательным документом является характеристика с места прохождения практики (Приложение 7), подписанная руководителем практики от организации - места практики и заверенная печатью.

Формой промежуточной аттестации прохождения производственной исследовательской практики согласно ОПОП является зачет с оценкой, который выставляется студенту в результате проведения собеседования, проверки выполнения практико-ориентированных заданий и защиты письменного отчета.

### Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

Вид практики: производственная Тип практики: исследовательская

Код, направление подготовки 43.03.01 Сервис

Направленность Кадровый и правовой сервис в отрасли

Код компетенции	Код и наименование результата обучения по практике	Критерии оценивания результатов обучения			
		1-2	3	4	5
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Знать: З1 – методики исследования социально-экономических процессов	Не знает методики исследования социально-экономических процессов	Демонстрирует отдельные знания методики исследования социально-экономических процессов	Демонстрирует достаточные знания методики исследования социально-экономических процессов	Четко и в полном объеме воспроизводит методики исследования социально-экономических процессов
	Уметь: У1 – анализировать и систематизировать данные о состоянии и функционировании рынка труда из различных источников	Не умеет анализировать и систематизировать данные о состоянии и функционировании рынка труда из различных источников	Испытывает затруднения в умении анализировать и систематизировать данные о состоянии и функционировании рынка труда из различных источников	Умеет анализировать и систематизировать данные о состоянии и функционировании рынка труда из различных источников, допуская ряд неточностей	Умеет в совершенстве анализировать и систематизировать данные о состоянии и функционировании рынка труда из различных источников
	Владеть: В1 – навыками аналитического исследования кадровых процессов, с использованием системного подхода	Не владеет навыками аналитического исследования кадровых процессов, происходящих в организации, с использованием системного подхода	Не уверенно владеет навыками аналитического исследования кадровых процессов, происходящих в организации, с использованием системного подхода, допуская ряд ошибок	Владеет навыками аналитического исследования кадровых процессов, происходящих в организации, с использованием системного подхода, допуская ряд неточностей	В совершенстве владеет навыками аналитического исследования кадровых процессов, происходящих в организации, с использованием системного подхода

Код компетенции	Код и наименование результата обучения по практике	Критерии оценивания результатов обучения			
		1-2	3	4	5
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Знать: 32 – совокупность задач кадровой работы в организации в рамках поставленной цели развития персонала, обеспечивающих ее достижение с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Не знает совокупность задач кадровой работы в организации в рамках поставленной цели развития персонала, обеспечивающих ее достижение с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Демонстрирует отдельные знания совокупности задач кадровой работы в организации в рамках поставленной цели развития персонала, обеспечивающих ее достижение с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Демонстрирует достаточные знания совокупности задач кадровой работы в организации в рамках поставленной цели развития персонала, обеспечивающих ее достижение с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, допуская ряд неточностей	Четко и в полном объеме воспроизводит совокупность задач кадровой работы в организации в рамках поставленной цели развития персонала, обеспечивающих ее достижение с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
	Уметь: У2 – разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления кадровой работы с учетом действующих правовых норм	Не умеет разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления кадровой работы с учетом действующих правовых норм	Испытывает затруднения в умении разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления кадровой работы с учетом действующих правовых норм, допуская ряд ошибок	Умеет разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления кадровой работы с учетом действующих правовых норм, допуская ряд неточностей	Умеет в совершенстве разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления кадровой работы с учетом действующих правовых норм
	Владеть: В2 – навыками разработки плана, определения целевых этапов работы, выбирать оптимальные способы решения поставленных задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Не владеет методами оценки стоимости проекта по развитию персонала организации с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Не уверенно владеет методами оценки стоимости проекта по развитию персонала организации с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, допуская ряд ошибок	Владеет методами оценки стоимости проекта по развитию персонала организации с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, допуская ряд неточностей	В совершенстве владеет методами оценки стоимости проекта по развитию персонала организации с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

Код компетенции	Код и наименование результата обучения по практике	Критерии оценивания результатов обучения			
		1-2	3	4	5
	Знать: 33 – различные методы оценки продолжительности и стоимости проекта, определяет потребность в ресурсах	Не знает различные методы оценки продолжительности и стоимости проекта, определяет потребность в ресурсах	Демонстрирует отдельные знания различных методов оценки продолжительности и стоимости проекта, определяет потребность в ресурсах	Демонстрирует достаточные знания различных методов оценки продолжительности и стоимости проекта, определяет потребность в ресурсах	Четко и в полном объеме воспроизводит различные методы оценки продолжительности и стоимости проекта, определяет потребность в ресурсах
	Уметь: У3 – применять элементы научного поиска информации и практической работы с информационными источниками разного уровня при изучении тенденций и перспектив развития рынка труда	Не умеет применять элементы научного поиска информации и практической работы с информационными источниками разного уровня при изучении тенденций и перспектив развития рынка труда	Испытывает затруднения в применении элементов научного поиска информации и практической работы с информационными источниками разного уровня при изучении тенденций и перспектив развития рынка труда	Умеет применять элементы научного поиска информации и практической работы с информационными источниками разного уровня при изучении тенденций и перспектив развития рынка труда	Умеет в совершенстве применять элементы научного поиска информации и практической работы с информационными источниками разного уровня при изучении тенденций и перспектив развития рынка труда
	Владеть: В3 – методами оценки стоимости проекта по развитию персонала организации с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Не владеет методами оценки стоимости проекта по развитию персонала организации с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Не уверенно владеет методами оценки стоимости проекта по развитию персонала организации с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, допуская ряд ошибок	Владеет методами оценки стоимости проекта по развитию персонала организации с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, допуская ряд неточностей	В совершенстве владеет методами оценки стоимости проекта по развитию персонала организации с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК-9 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	Знать: 34 – экономические инструменты	Не знает экономические инструменты	Демонстрирует отдельные знания экономических инструментов	Демонстрирует достаточные знания экономических инструментов	Четко и в полном объеме воспроизводит экономические инструменты

Код компетенции	Код и наименование результата обучения по практике	Критерии оценивания результатов обучения			
		1-2	3	4	5
	Уметь: У4 – применять экономические инструменты управления финансами, с учетом экономических и финансовых рисков в различных областях жизнедеятельности	Не умеет применять экономические инструменты управления финансами с учетом экономических и финансовых рисков в различных областях жизнедеятельности	Испытывает затруднения в применении экономических инструментов управления финансами с учетом экономических и финансовых рисков в различных областях жизнедеятельности	Умеет применять экономические инструменты управления финансами с учетом экономических и финансовых рисков в различных областях жизнедеятельности	Умеет в совершенстве применять экономические инструменты управления финансами с учетом экономических и финансовых рисков в различных областях жизнедеятельности
	Владеть: В4 – навыками применения экономических инструментов в различных областях жизнедеятельности	Не владеет навыками применения экономических инструментов в различных областях жизнедеятельности	Не уверенно владеет навыками применения экономических инструментов в различных областях жизнедеятельности	Владеет навыками научного применения экономических инструментов в различных областях жизнедеятельности	В совершенстве владеет навыками применения экономических инструментов в различных областях жизнедеятельности
ПКС-1 Умение выполнять сбор, анализ и структурирование информации о потребностях организации в персонале, администрирование процессов поиска и привлечения кандидатов с учетом специфики профессии и отрасли	Знать: 35 – назначение и основные положения профессиональных стандартов "Специалист по подбору персонала (рекрутер)", "Специалист по управлению персоналом"	Не воспроизводит назначение и основные положения профессиональных стандартов "Специалист по подбору персонала (рекрутер)", "Специалист по управлению персоналом"	Демонстрирует отдельные знания назначения и основных положений профессиональных стандартов "Специалист по подбору персонала (рекрутер)", "Специалист по управлению персоналом", допуская ряд ошибок	Демонстрирует достаточные знания назначения и основных положений профессиональных стандартов "Специалист по подбору персонала (рекрутер)", "Специалист по управлению персоналом", допуская ряд неточностей	Четко и в полном объеме воспроизводит назначение и основные положения профессиональных стандартов "Специалист по подбору персонала (рекрутер)", "Специалист по управлению персоналом"
	Уметь: У5 – выполнять сбор, анализ и структурирование информации по вопросам обеспечения организации персоналом, ведения поиска и учета кандидатов	Не умеет осуществлять сбор, анализ и структурирование информации по вопросам обеспечения организации персоналом, ведения поиска и учета кандидатов	Испытывает затруднения при сборе, анализе и структурировании информации по вопросам обеспечения организации персоналом, ведения поиска и учета кандидатов	Умеет осуществлять сбор, анализ и структурирование информации по вопросам обеспечения организации персоналом, ведения поиска и учета кандидатов	Умеет в совершенстве осуществлять сбор, анализ и структурирование информации по вопросам обеспечения организации персоналом, ведения поиска и учета кандидатов

Код компетенции	Код и наименование результата обучения по практике	Критерии оценивания результатов обучения			
		1-2	3	4	5
	Владеть: В5 – навыками обеспечения организации персоналом, ведения поиска и учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) с учетом специфики профессии и отрасли с использованием информационных систем и баз данных	Не владеет навыками обеспечения организации персоналом, ведения поиска и учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) с учетом специфики профессии и отрасли с использованием информационных систем и баз данных	Не уверенно владеет навыками обеспечения организации персоналом, ведения поиска и учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) с учетом специфики профессии и отрасли с использованием информационных систем и баз данных	Владеет навыками обеспечения организации персоналом, ведения поиска и учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) с учетом специфики профессии и отрасли с использованием информационных систем и баз данных	В совершенстве владеет навыками обеспечения организации персоналом, ведения поиска и учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) с учетом специфики профессии и отрасли с использованием информационных систем и баз данных
ПКС-2 Способность собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда с учетом отраслевых и региональных особенностей	Знать: 36 - назначение и основные положения Закона РФ «О занятости населения в РФ»	Не воспроизводит назначение и основные положения Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»	Демонстрирует отдельные знания назначения и основных положений Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», допуская ряд ошибок	Демонстрирует достаточные знания назначения и основных положений Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», допуская ряд неточностей	Четко и в полном объеме воспроизводит назначение и основные положения Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»
	Уметь: У6 – применять требования законодательства и нормативных правовых актов в области государственного регулирования рынка труда и занятости населения	Не умеет применять требования законодательства и нормативных правовых актов в области государственного регулирования рынка труда и занятости населения	Испытывает затруднения в применении требований законодательства и нормативных правовых актов в области государственного регулирования рынка труда и занятости населения	Умеет применять требования законодательства и нормативных правовых актов в области государственного регулирования рынка труда и занятости населения	Умеет в совершенстве применять требования законодательства и нормативных правовых актов в области государственного регулирования рынка труда и занятости населения

Код компетенции	Код и наименование результата обучения по практике	Критерии оценивания результатов обучения			
		1-2	3	4	5
	Владеть: В6 – механизм использования требований, установленных законодательными и нормативными правовыми актами в области государственного регулирования рынка труда	Не владеет механизмом использования требований, установленных законодательными и нормативными правовыми актами в области государственного регулирования рынка труда	Не уверенно владеет механизмом использования требований, установленных законодательными и нормативными правовыми актами в области государственного регулирования рынка труда	Владеет механизмом использования требований, установленных законодательными и нормативными правовыми актами в области государственного регулирования рынка труда	В совершенстве владеет механизмом использования требований, установленных законодательными и нормативными правовыми актами в области государственного регулирования рынка труда
	Знать: 37 – методами сбора, анализа и структурирования информации о состоянии, отраслевых и региональных особенностях функционирования рынка труда	Не знает методы сбора, анализа и структурирования информации о состоянии, отраслевых и региональных особенностях функционирования рынка труда	Демонстрирует отдельные знания методов сбора, анализа и структурирования информации о состоянии, отраслевых и региональных особенностях функционирования рынка труда	Демонстрирует достаточные знания методов сбора, анализа и структурирования информации о состоянии, отраслевых и региональных особенностях функционирования рынка труда	Четко и в полном объеме воспроизводит методы сбора, анализа и структурирования информации о состоянии, отраслевых и региональных особенностях функционирования рынка труда
	Уметь: У7 – собирать, анализировать и структурировать целевую информацию об отраслевых и региональных особенностях функционирования рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов	Не умеет собирать, анализировать и структурировать целевую информацию об отраслевых и региональных особенностях функционирования рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов	Испытывает затруднения в сборе, анализе и структурировании целевой информации об отраслевых и региональных особенностях функционирования рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов	Умеет собирать, анализировать и структурировать целевую информацию об отраслевых и региональных особенностях функционирования рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов	Умеет в совершенстве анализировать и структурировать целевую информацию об отраслевых и региональных особенностях функционирования рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов

Код компетенции	Код и наименование результата обучения по практике	Критерии оценивания результатов обучения			
		1-2	3	4	5
	Владеть: В7 – механизмом структурирования целевой информации о состоянии, отраслевых и региональных особенностях функционирования рынка труда	Не владеет механизмом структурирования целевой информации о состоянии, отраслевых и региональных особенностях функционирования рынка труда	Не уверенно владеет механизмом структурирования целевой информации о состоянии, отраслевых и региональных особенностях функционирования рынка труда	Владеет механизмом структурирования целевой информации о состоянии, отраслевых и региональных особенностях функционирования рынка труда	В совершенстве владеет механизмом структурирования целевой информации о состоянии, отраслевых и региональных особенностях функционирования рынка труда

## КАРТА обеспеченности практики учебной и учебно-методической литературой

Вид практики: производственная Тип практики: исследовательская

Код, направление подготовки 43.03.01 Сервис

Направленность Кадровый и правовой сервис в отрасли

№ п/п	Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания	Количество экземпляров в БИК	Контингент обучающихся, использующих их	Обеспеченность обучающихся литературой, %	Наличие электронного варианта в ЭБС
1	Байбородова, Людмила Васильевна. Методология и методы научного исследования : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Л. В. Байбородова, А. П. Чернявская. - 2-е изд., испр. и доп. - М : Издательство Юрайт, 2021. - 221 с. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). - URL: <a href="https://urait.ru/bcode/471112">https://urait.ru/bcode/471112</a> . - Режим доступа: для автор. пользователей. - ЭБС "Юрайт".	ЭР	22	100	+
2	Горелов, Николай Афанасьевич. Методология научных исследований : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Кораблева. - 2-е изд., пер. и доп. - М : Издательство Юрайт, 2022. - 365 с. - (Высшее образование). - URL: <a href="https://urait.ru/bcode/489442">https://urait.ru/bcode/489442</a> . - Режим доступа: для автор. пользователей. - ЭБС "Юрайт".	ЭР	22	100	+
3	Добреньков, В. И. Методология и методика социологического исследования : учебник / В. И. Добреньков, А. И. Кравченко. - Москва : Академический проект, 2020. - 537 с. - URL: <a href="http://www.iprbookshop.ru/110077.html">http://www.iprbookshop.ru/110077.html</a> . - Режим доступа: для автор. пользователей. - ЭБС "IPR BOOKS".	ЭР	22	100	+
4	Дроздова, Г. И. Научно-исследовательская и творческая работа в семестре : учебное пособие / Дроздова Г. И. - Омск : Омский государственный институт сервиса, Омский государственный технический университет, 2013. - 66 с. - URL: <a href="http://www.iprbookshop.ru/18258.html">http://www.iprbookshop.ru/18258.html</a> . - Режим доступа: для автор. пользователей. - ЭБС "IPR BOOKS".	ЭР	22	100	+
5	Лебедев, Сергей Александрович. Методология научного познания : учебное пособие для вузов / С. А. Лебедев. - М : Издательство Юрайт, 2022. - 153 с. - (Высшее образование). - URL: <a href="https://urait.ru/bcode/490474">https://urait.ru/bcode/490474</a> . - Режим доступа: для автор. пользователей. - ЭБС "Юрайт".	ЭР	22	100	+

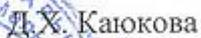
6	Пещеров, Г. И. Методология научного исследования : учебное пособие / Г. И. Пещеров, О. Н. Слоботчиков. - Москва : Институт мировых цивилизаций, 2017. - 312 с. - URL: <a href="http://www.iprbookshop.ru/77633.html">http://www.iprbookshop.ru/77633.html</a> . - Режим доступа: для автор. пользователей. - ЭБС "IPR BOOKS".	ЭР	22	100	+
7	Пивоварова, О. П. Основы научных исследований : учебное пособие / О. П. Пивоварова. - Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 159 с. - URL: <a href="http://www.iprbookshop.ru/81487.html">http://www.iprbookshop.ru/81487.html</a> . - Режим доступа: для автор. пользователей. - ЭБС "IPR BOOKS".	ЭР	22	100	+

Заведующий кафедрой

 Е. А. Корякина

« 30 » 08 2021 г.

Директор БИК

 Д. Х. Каюкова

« 30 » 08 2021 г.

М.П.


**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
**«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт сервиса и отраслевого управления

**ОТЧЕТ**  
**О ПРОХОЖДЕНИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ**

тип практики: ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ПРАКТИКА

Студента группы \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

Направление подготовки: 43.03.01 Сервис

Направленность: «Кадровый и правовой сервис в отрасли»

Срок прохождения практики: 4 курс 8 семестр

**РУКОВОДИТЕЛЬ ПРАКТИКИ**  
**ОТ УНИВЕРСИТЕТА**

\_\_\_\_\_  
(Подпись)

\_\_\_\_\_  
(Ученая степень, должность, ФИО)

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ПРОВЕДЕНИЕ ИНСТРУКТАЖЕЙ**

(Ф.И.О. обучающегося)

Направление подготовки 43.03.01 «Сервис»

Направленность/программа/  
Заочной формы обучения,  
группы «Кадровый и правовой сервис в отрасли»

Вид практики производственная

Тип практики исследовательская

Срок прохождения практики: с 15 июня по 12 июля 202\_\_ года

№ п/п	Вид инструктажа	Дата проведения	Подпись инструктируемого	Подпись ответственного за проведение инструктажа
1	Охрана труда			
2	Инструктаж по технике безопасности			
3	Инструктаж по пожарной безопасности			
4	Правила внутреннего трудового распорядка			

Руководитель практики от университета \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Директор ИСОУ \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
 Федеральное государственное бюджетное  
 образовательное учреждение высшего образования  
**«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**РАБОЧИЙ ГРАФИК (ПЛАН) ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ**

	(Ф.И.О. обучающегося)
Направление подготовки	43.03.01 «Сервис»
Направленность /программа/ Заочной формы обучения, группы	«Кадровый и правовой сервис в отрасли»
Вид практики	Производственная
Тип практики	Исследовательская
Срок прохождения практики:	с 15 июня по 12 июля 202__ года
Руководитель практики от университета	(Ф.И.О., должность, ученое звание)

№ п/п	Планируемые работы	Сроки проведения
1	Анализ и систематизация данных о состоянии и функционировании рынка труда из различных источников (наименование регионального и отраслевого рынка труда указывается в индивидуальном задании)	
2	Научный поиск информации и практическая работа с информационными источниками разного уровня (научные и научно-популярные издания, периодические журналы) при изучении тенденций и перспектив развития рынка труда (рынок труда определяется по результатам предыдущего вида работы)	
3	Аналитическое исследование кадровых процессов, происходящих в организации, с использованием системного подхода	
4	Определение совокупности задач кадровой работы в организации в рамках поставленной цели развития персонала, обеспечивающие ее достижение с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	
5	Разработка плана, целевых этапов и основных направлений кадровой работы с учетом действующих правовых норм (наименование кадрового процесса указывается в индивидуальном задании)	
6	Выбор методов и оценка стоимости проекта по развитию персонала организации с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	
7	Изучение профессиональных стандартов "Специалист по подбору персонала (рекрутер)", "Специалист по управлению персоналом" и составление их графологической структуры	
8	Сбор, анализ и структурирование информации по вопросам обеспечения организации персоналом, ведения поиска и учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) с использованием информационных систем и баз данных	
9	Изучение Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и составление его графологической структуры	
10	Сбор, анализ и структурирование целевой информации об отраслевых и региональных особенностях функционирования рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов (наименование регионального и отраслевого рынка труда, наименование вакантной должности указываются в индивидуальном задании)	

Обучающийся \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Руководитель практики от университета \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Директор ИСОУ \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
 Федеральное государственное бюджетное  
 образовательное учреждение высшего образования  
**«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Направление подготовки: 43.03.01 «Сервис»

Направленность: «Кадровый и правовой сервис в отрасли»

**ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ**  
**на производственную практику**  
**обучающегося \_\_ курса, группы \_\_\_\_\_,**

*(ФИО обучающегося полностью)*

Место прохождения практики: \_\_\_\_\_

Срок прохождения практики с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Приказ о направлении обучающегося на практику от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

**Содержание практики, виды работ, подлежащие выполнению:**

- анализ и систематизация данных о состоянии и функционировании рынка труда из различных источников (указывается наименование регионального и отраслевого рынка труда);
- научный поиск информации и практическая работа с информационными источниками разного уровня (научные и научно-популярные издания, периодические журналы) при изучении тенденций и перспектив развития рынка труда (указывается наименование регионального и отраслевого рынка труда из предыдущего вида работы);
- разработка плана, целевых этапов и основных направлений кадровой работы с учетом действующих правовых норм (указывается наименование кадрового процесса);
- сбор, анализ и структурирование целевой информации об отраслевых и региональных особенностях функционирования рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов (указываются наименование вакантной должности, наименование регионального и отраслевого рынка труда определяется из предыдущих видов работ).

**Планируемые результаты практики:**

- уметь: УК 1. У1. - анализировать и систематизировать данные о состоянии и функционировании рынка труда из различных источников;
- владеть: УК-2. В3. - методами оценки стоимости проекта по развитию персонала организации с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений;
- уметь: УК-2. У2. - разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления кадровой работы с учетом действующих правовых норм;
- уметь: ПКС-2.У7. - собирать, анализировать и структурировать целевую информацию об отраслевых и региональных особенностях функционирования рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов.

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

\_\_\_\_\_  
*Руководитель практики от  
 профильной организации*  
 «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
*Руководитель практики от  
 образовательной организации*  
 «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Задание принято к исполнению: \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
 (подпись обучающегося)

*Форма характеристики с места прохождения практики*

Рекомендации по оформлению характеристики с места прохождения практики

Характеристика составляется на каждого студента по окончании практики руководителем практики от предприятия (организации).

В характеристике необходимо указать:

- фамилию, инициалы студента, место прохождения практики, время прохождения;
- полноту и качество выполнения программы практики;
- отношение студента к выполнению заданий, полученных в период практики;
- проявленные студентом профессиональные и личные качества;
- оценку результатов практики студента;
- уровень практической подготовки студента к профессиональной деятельности.

Отзыв оформляется на бланке предприятия (организации), подписывается руководителем практики.