	Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
	федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный аграрный университет»
	ФГБОУ ВО Уральский ГАУ
	Методические рекомендации по выполнению отчета по Производственной практике: преддипломной практике
	Кафедра управления и права

Методические рекомендации по выполнению отчета по производственной практике: преддипломной практике

Направление подготовки / специальности  
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы  
Управление персоналом организации

Квалификация  
Бакалавр

Форма обучения  
Очная, заочная

Екатеринбург, 2019

	Должность	Фамилия/ Подпись	Дата
<b>Разработали:</b>	Ст. преподаватель	Фатеева Н.Б.	11.01.19 <sub>2</sub>
	Ст. преподаватель	Петрова Л.Н.	11.01.19 <sub>2</sub>
<b>Согласовали:</b>	Заведующий кафедрой	Воронин Б.А.	11.01.19
	Председатель учебно-методической комиссии факультета/института	Зырянов Т.В.	~ 5 15.01.19
<b>Версия: 1.0</b>		КЭ:1	УЭ № _____
			Стр. 1 из 23



## Содержание

Введение.....	3
1. Общие положения .....	3
1.1. Цели и задачи практики.....	3
1.2. Базы практики и рабочие места студентов.....	4
1.3. Задание практики .....	4
1.4. Порядок прохождения практики .....	4
2. Методические рекомендации по подготовке отчетной документации .....	6
3. Порядок подведения итогов и защиты практики.....	10
Приложение 1 .....	11
Приложение 2 .....	12
Приложение 3 .....	16
Приложение 4 .....	18
Приложение 5 .....	20
Приложение 6 .....	21



## Введение

Эффективное управление людьми является ключевой компетенцией менеджеров XXI века. С другой стороны он должен быть и эффективным исследователем – творчески, мастерски решать нестандартные проблемы, связанные с организацией системы управления персоналом организации.

Соответствующие знания и навыки приобретаются студентами еще в вузе. Важной задачей образовательного учреждения является формирование у будущих менеджеров по управлению персоналом системы знаний и навыков эффективного управления людьми, направленной на сокращение разрыва между тем, «что есть», и тем, «как надо». Большая роль в приобретении студентами знаний и навыков принадлежит практическому обучению.

Практическое и теоретическое обучение являются необходимыми элементами системы профессиональной подготовки специалиста.

Теоретическое обучение дает студентам необходимые знания по специальности, в частности, знания по управлению персоналом, делопроизводству в кадровой службе, архивному делу, управлению социальным развитием организации и др.

Практическое обучение в свою очередь дает возможность студенту апробировать теоретические знания, приобрести первичный опыт работы с персоналом организации, выделить приоритеты личного профессионального развития с учетом интересов и способностей.

Взаимосвязанность и взаимообусловленность теоретического практического обучения в вузе способствует эффективной подготовке специалиста.

## 1. Общие положения

### 1.1. Цели и задачи практики

Целью практики является выполнение выпускной квалификационной работы.

В процессе прохождения практики студент должен получить навыки решения следующих профессиональных задач:

- Закрепление у обучающихся практических навыков решения организационно-экономических и управленческих задач по формированию, развитию и использованию персонала организации;
- Овладение конкретными методами управления персоналом, используемыми в организации – базе практики, исходя из ее целей и задач;
- Сбор необходимых материалов и документов для выполнения выпускной квалификационной работы по выбранной теме.



## **1.2. Базы практики и рабочие места студентов**

Способ проведения практики – стационарная или выездная.

В соответствии с поставленными целями и задачами практика проводится в организациях (предприятия и организации агропромышленного комплекса, промышленные предприятия, научно-исследовательские и проектные учреждения, банки, страховые, торговые, инвестиционные и иные компании, службы по труду и занятости, кадровые рекрутинговые агентства и другие организации), имеющие в своем составе кадровые службы или подразделения, выполняющие функции по управлению персоналом: отдел кадров, отдел управления персоналом, отдел обучения, отдел развития персонала, отдел организации труда и заработной платы, отдел мотивации и оплаты труда, отдел социального развития и т.п.

При выборе места для прохождения практики необходимо руководствоваться индивидуальным заданием на практику, а также исходить из того, что на рабочем месте будущий специалист должен получить определенные практические навыки выполнения конкретной работы по управлению персоналом организации.

На период прохождения практики для студентов устанавливается режим работы, обязательный для тех структурных подразделений организации, в которых студенты проходят практику.

## **1.3. Задание практики**

По прохождению практики разработано индивидуальное задание.

## **1.4. Порядок прохождения практики**

В указанный срок студент прибывает в организацию.

Руководитель практики от организации знакомит студента-практиканта с организацией, подразделением, правилами внутреннего распорядка, техникой безопасности. В соответствии с индивидуальным заданием организует работу студента-практиканта, обусловленное целями и задачами практики.

В последние 2-5 дня практики студент составляет и оформляет отчет по практике.

Руководитель практики от организации дает характеристику о работе студента-практиканта.

В указанный срок студент выбывает из организации.



Контроль выполнения студентами программы практики обеспечивается проверкой собранных материалов руководителями практики от организации и от университета.

Обязанности студентов:

Каждый студент обязан максимально использовать отведенное для практики время, обеспечить качественное выполнение всех заданий, предусмотренных программой практики.

Полностью выполнять индивидуальные задания, предусмотренные программой.

Подчиняться действующим в организации правилам внутреннего трудового распорядка.

Изучить и строго соблюдать правила охраны труда и техники безопасности.

Нести ответственность за выполненную работу и ее результаты наравне со штатными работниками.

На студентов-практикантов, нарушивших правила внутреннего распорядка, руководителями предприятия могут налагаться взыскания, о чем сообщается в университет.

В каждой группе студентов, проходящих практику на одной базе, назначается староста. Он ведет учет посещаемости практикантами рабочих мест, перемещения студентов по подразделениям, поддерживает связь с руководителем практики от университета, информирует его о ходе прохождения и возникающих проблемах, требующих совместного решения.

Заключительный этап

Студент представляет отчет по практике перед комиссией кафедры на следующий учебный день, а также дневник по практике, характеристику от организации, совместный рабочий график, распорядительный акт (при наличии).

По итогам защиты студент получает зачет по практике, которая выставляется в зачетную книжку.



## 2. Методические рекомендации по подготовке отчетной документации

На протяжении всего периода работы в организации студент должен в соответствии с индивидуальным заданием собирать и обрабатывать необходимый материал, а затем представить его в виде оформленного отчета по практике руководителю практики от университета.

Для составления, редактирования и оформления отчета студентам отводятся последние 2-5 дня практики.

Отчет по практике должен включать текстовый, графический и другой иллюстративный материал. Объем отчета 25-35 страниц машинописного текста с приложением таблиц, схем, документов, форм и других материалов.

Рекомендуется следующая структура отчета по практике:

1. Титульный лист (см. приложение 1).
2. Оглавление.
3. Введение. Во введении указывается наименование организации, в которую был направлен студент, сроки прохождения практики, цели и задачи практики.

4. Раздел 1. Дается общая характеристика организации.

5. Раздел 2. Краткий анализ производственно-хозяйственной, коммерческой и финансовой деятельности.

6. Раздел 3. Нормативные правовые акты исследуемой темы ВКР

7. Раздел 4. Кадровая политика организации (рассмотреть концепцию управления персоналом, основы стратегического управления)

8. Раздел 5. Анализ действующей системы управления персоналом организации в целом

- 5.1 анализ штатного расписания на примере отдельного(ых) структурного(ых) подразделения(ий) по функциональным обязанностям сотрудников и по безопасным условиям их труда согласно нормативным правовым актам в области охраны труда;

- 5.2 количественный и качественный состав персонала, текучесть кадров, причины текучести кадров за три последних года;

- 5.3 процедура приема на работу и увольнения на основании статей ТК РФ;

- 5.4 технологии управления персоналом: подбор, отбор и наем персонала; адаптация персонала; обучение персонала, управление карьерой и кадровым резервом; аттестация и деловая оценка персонала; система трудовой мотивации и стимулирования персонала.

После каждой таблицы необходимо сделать выводы.

9. Раздел 6. Недостатки действующей системы управления персоналом.



10. Раздел 7. Предложения по усовершенствованию системы управления персоналом (разработать локальный(ные) нормативный(ные) акт(ты) по совершенствованию системы управления персоналом в соответствии с выбранной темой ВКР.)

11. Заключение. В заключении делаются выводы, и оценивается степень реализации целей и задач практики.

12. Приложения. В приложение включается графический и иллюстративный материал, не вошедший в основную часть отчета.

### **Оформление текста:**

Отчет обязательно выполняется в компьютерном варианте на стандартных листах бумаги формата А4 (210\*297 мм). Текст печатается через полуторный интервал, шрифт Times New Roman, начертание обычное, размер 14. Поля: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее – 20 мм, нижнее – 20 мм. Каждый новый абзац должен начинаться отступом 12,5 мм.

В отчете допускаются только общепринятые сокращения слов (РФ, ЦБР, СНГ и др.).

### **Оформление элементов текста:**

Текст работы разбивается на главы (разделы), подразделы и пункты, которые должны иметь порядковые номера. Главы, как правило, нумеруются арабскими цифрами в пределах всей работы.

Подразделы нумеруются двумя арабскими цифрами, разделенными точкой. Первая цифра обозначает номер главы (раздела), вторая – номер подраздела (например, 2.3).

Названия глав работы пишутся, начиная с нового листа крупным шрифтом (16 пт), начертание полужирное, шрифт Times New Roman, по ширине с отступом. Переносы слов в заголовках не допускаются. Название подраздела от названия главы печатается через двойной интервал. Подразделы печатаются от предыдущего текста через двойной интервал, шрифт Times New Roman, начертание обычное, размер 16, точка после заголовка не ставится. Текст от названия подраздела печатается через двойной интервал.

### **Нумерация страниц:**

Нумерация страниц работы должна быть сквозной, включая список литературы и приложений. Первой страницей является титульный лист, второй – содержание работы, на которых номера страниц не ставятся, но в общее количество страниц они включаются. Номера страниц проставляются внизу листа по центру. Рисунки и таблицы, расположенные на отдельных страницах, включаются в общую нумерацию.

### **Оформление иллюстраций и таблиц:**



Все иллюстрации (схемы, графики, диаграммы, чертежи и пр.) именуются рисунками. Рисунки нумеруются последовательно арабскими цифрами. Рисунки должны располагаться сразу после ссылки на них в тексте работы. Каждый рисунок должен сопровождаться наименованием и подстрочным текстом, поясняющим данные. Номер и наименование рисунка следует указывать под изображением.

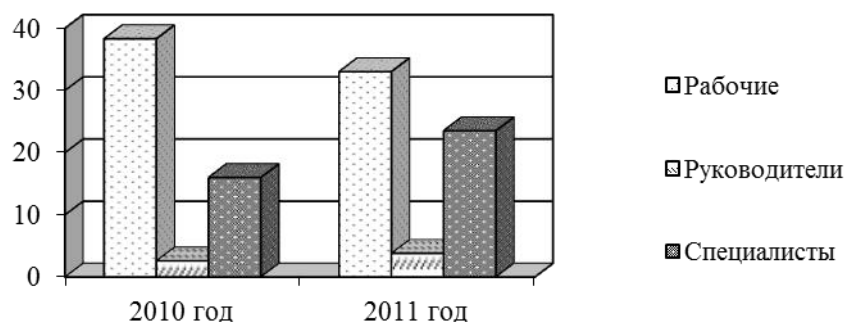


Рисунок 1 – Структура персонала по категориям в 2011–2013 гг., тыс. руб.

При ссылке в тексте на таблицу или иллюстрацию слова «таблица», «рисунок» следует писать полностью. В повторных ссылках на таблицы или иллюстрации следует указывать сокращенное слово «смотри» (например, см. рис. 1 или см. табл. 3).

Цифровой материал, помещенный в дипломную работу, рекомендуется оформлять в виде таблицы.

Названия таблиц должны быть краткими и полностью отражать содержание таблицы. Название таблицы пишется над таблицей с выравниванием по ширине, с отступом красной строки 12,5 мм. Сначала перед названием таблицы слева помещают слово «таблица» с порядковым номером (без знака №). Нумерация таблиц должна быть последовательной и сквозной через всю работу. Таблицу следует помещать после первого упоминания о ней в тексте. Название таблицы и текст в таблице печатаются через один интервал, шрифт Times New Roman, начертание обычное, размер 14. Точка после названия таблицы не ставится. В очень больших таблицах разрешается использовать шрифт Times New Roman обычного начертания размером 12 пт. Таблицы, приведенные в приложении, нумеруются как приложение. К каждой таблице дается примечание со ссылкой на источник, откуда взяты цифровые данные (для главы 1).

Если возникает необходимость переноса таблицы на следующую страницу работы, то наименование граф не следует повторять. В этом случае следует нумеровать графы и повторять только их нумерацию на следующей странице. Название таблицы не повторяют, над ней размещают слова





«продолжение таблицы» с указанием номера таблицы.

Таблица 5 - Динамика численности персонала

Категории персонала	2011	2012	2013	2013 к 2011, %
1	2	3	4	5
Руководители	625	635	639	102,2
Инженеры	1128	1140	1146	101,6
Специалисты	1639	1667	1679	102,4

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5
Служащие	106	123	120	113,2
Рабочие	3497	3481	3212	91,8
Работники социальной сферы	193	199	202	104,6
Обслуживающий персонал	947	942	904	95,4
Служба безопасности	241	245	174	72,2
Итого	8376	8441	8069	96,3

Если все показатели таблицы имеют одинаковую единицу измерения, то сокращенное обозначение этой единицы измерения помещают после названия таблицы. При разных единицах измерения у показателей они указываются в наименовании каждой графы или соответствующей строки таблицы. После наименования графы или показатели перед обозначением единицы измерения следует ставить запятую.

При отсутствии цифр в графах следует ставить прочерк (тире) или «х», при малом значении числа – дробное число (0,...) . Дробные числа приводятся в виде десятичных дробей. Цифры в графах должны проставляться так, чтобы разряды чисел были расположены друг под другом. В одной графе должно быть соблюдено одинаковое количество десятичных знаков для всех величин.

«Боковик» и «шапка» таблицы заполняются с прописных букв, а подзаголовки – со строчных, если они составляют одно предложение с заголовком. Если подзаголовки имеют самостоятельное значение, то они пишутся с прописной буквы.

#### **Формулы:**

При использовании в тексте формул пояснение символов, числовых коэффициентов следует осуществлять непосредственно под формулой в той последовательности, в которой они даны в формуле.

Значение каждого символа или силового коэффициента следует давать с новой строки. Первую строку пояснения начинают со слова «где» без двоеточия. Формулы, на которые имеются ссылки в тексте, должны нумероваться последовательно арабскими цифрами. Номер формулы следует заключать в круглые скобки и помещать у правого поля страницы, на уровне нижней строки формулы, к которой он относится.



Пример: уровень товарности ( $У_T$ ) в % рассчитывается по следующей формуле

$$V_m = \frac{П_m}{П_в} * 100, \quad (1)$$

где  $П_T$  – количество реализованной продукции (в натуральном или стоимостном выражении);

$П_в$  – количество произведенной продукции (в натуральном или стоимостном выражении).

Формулы, следующие одна за другой и не разделенные текстом, разделяют запятой.

#### **Ссылки на источники:**

Все приведенные в отчет цитаты, перефразированные предложения и цифровые данные, полученные другими авторами, должны иметь ссылку на источник. Для этого после приведенной формулы, цитаты и т.д. указывается в квадратных скобках порядковый номер источника в соответствии со списком литературы и страница из текста источника, например [22].

Дневник студента по практике заполняется ежедневно о проделанной работе с подписью руководителя практики от организации и сдается вместе с отчетом по практике.

Дневник студента по практике заполняется ежедневно о проделанной работе с подписью руководителя практики от организации и сдается вместе с отчетом по практике.

### **3. Порядок подведения итогов и защиты практики**

Студент представляет отчет по практике перед комиссией кафедры на следующий учебный день со следующими документами: копия договора на практику, характеристика от организации (приложение 2), дневник по практике (приложение 3), совместный рабочий график (приложение 4), копия распорядительного акта (при наличии) (приложение 5), индивидуальное задание (приложение 6).

По итогам защиты студент получает зачет по практике, которая выставляется в зачетную книжку.

Студенту, не выполнивший программу практики или получивший отрицательный отзыв о работе предоставляется возможность пройти практику в свободное от учебы время по индивидуальному графику. В случае не сдачи отчета по практике студент может быть отчислен из университета за академическую неуспеваемость.



**Приложение 1**

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
ФГБОУ ВО «УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И МЕНЕДЖМЕНТА  
Кафедра Управления и права

**ОТЧЕТ**  
**По производственной: преддипломной**  
**практике**

Проверил: преподаватель  
Ф.И.О.

Выполнил: студент гр.  
Ф.И.О.

Екатеринбург, 20\_\_



## Приложение 2

Характеристика  
по итогам прохождения практики

(ФИО обучающегося)

обучающийся \_\_\_\_\_ курса по направлению ВО  
38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации»  
(код и наименование направления подготовки, профиль)  
прошел практику

в период с «\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_ г. на предприятии/в организации

наименование предприятия/организации (структурное подразделение: цех, отдел, участок  
и т.д.)

Виды и качество выполнения работ  
в период прохождения преддипломной практики обучающимся:

№	Наименования ПК и ОК	Вид работы	Оценка о выполнении (удовл., хор., отл.) /не выполнении (неудовл.)	Подпись руководителей практики ООО/предпр.
1.	ОПК-5 способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	– Проанализировал результаты исследований в контексте целей и задач своей выпускной квалификационной работы		
2.	ОПК-8 способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	– Изучил нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности; – На основании изученных нормативных правовых актов разработал мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом в соответствии с выбранной темой ВКР.		
3.	ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	– Изучил концепцию управления персоналом, кадровую политику организации, основы стратегического управления персоналом организации;		
4.	ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ	– Изучил стратегический план привлечения персонала в		



	маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	организацию		
5.	ПК-3 знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	<ul style="list-style-type: none"><li>– Проанализировал профессиональный стандарт по должности «Специалист по управлению персоналом», рассмотрел должностную инструкцию специалиста по кадрам;</li><li>– Рассмотрел критерии подбора и расстановки персонала с учетом прогноза развития организации (проанализировал количественный и качественный состав персонала, рассчитал коэффициент текучести кадров, коэффициент приема, коэффициент выбытия и сделал вывод);</li><li>– проанализировал методы деловой оценки персонала при найме.</li></ul>		
6.	ПК-4 знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	<ul style="list-style-type: none"><li>– ознакомился и проанализировал систему трудовой адаптации персонала организации</li></ul>		
7.	ПК-5 – знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	<ul style="list-style-type: none"><li>– изучил штатное расписание организации;</li><li>– проанализировал рабочие места (на примере отдельных структурных подразделений) по функциональным обязанностям сотрудников</li></ul>		
8.	ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	<ul style="list-style-type: none"><li>– проанализировал персонал организации по профпригодности, по видам, формам и методам обучения персонала;</li><li>– проанализировал кадровый резерв организации</li></ul>		
9.	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	<ul style="list-style-type: none"><li>– ознакомился и проанализировал текущую деловую оценку персонала;</li><li>– рассмотрел методы оценки персонала</li><li>– ознакомился и проанализировал процедуру аттестации персонала (если</li></ul>		



	видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	проводиться в организации);		
10.	ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	– изучил положение об оплате труда и системы мотивации персонала		
11.	ПК-9 – знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	– проанализировал рабочие места по безопасности и охране труда (на примере отдельных структурных подразделений); – изучил нормативные правовые акты в области охраны труда		
12.	ПК-10 знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации	– изучил оформление приема, перевода, увольнения работников в соответствии с трудовым законодательством РФ.		
13.	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)	– Разработал локальный(ные) нормативный(ные) акт(т)ы по совершенствованию системы управления персоналом в соответствии с выбранной темой ВКР.		
14.	ПК-12 знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	– Разработал кадровую и управленческую документацию		
15.	ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	– Проанализировал экономические показатели деятельности организации и показатели по труду.		



За время прохождения практики обучающийся проявил:

Отношение к выполняемой работе (удовл., хор., отл.): \_\_\_\_\_

Замечания и рекомендации \_\_\_\_\_

Оценка руководителя по практике по сформированности компетенций \_\_\_\_\_  
(зачтено/ не зачтено)

Руководитель практики от организации

\_\_\_\_\_

(подпись)

(ФИО должность)

С результатами прохождения практики ознакомлен \_\_\_\_\_  
(ФИО обучающегося) (подпись)

М.П.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



## Приложение 3

(ОБРАЗЕЦ)

Дневник студента по практике

---

(Ф.И.О)

---

(направление подготовки, курс)

---

(название организации)

Дата	Отчет о проделанной работе	Подпись студента	Подпись руководителя практики от организации
	Инструктаж по охране труда на рабочем месте		
	Знакомство с местом практики		
	Проанализировал результаты исследований в контексте целей и задач своей выпускной квалификационной работы		
	Изучил нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности		
	На основании изученных нормативных правовых актов разработал мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом в соответствии с выбранной темой ВКР.		
	Изучил концепцию управления персоналом, кадровую политику организации, основы стратегического управления персоналом организации;		
	Изучил стратегический план привлечения персонала в организацию		
	Изучил штатное расписание организации; Проанализировал рабочие места (на примере отдельных структурных подразделений)		
	Проанализировал рабочие места по безопасности и охране труда (на примере отдельных структурных подразделений). Изучил нормативные правовые акты в области охраны труда		
	Рассмотрел критерии подбора и расстановки персонала с учетом прогноза развития организации (проанализировал количественный и качественный состав персонала, рассчитал коэффициент текучести кадров, коэффициент приема, коэффициент выбытия и сделал вывод)		
	Проанализировал методы деловой оценки персонала при найме		
	Ознакомился и проанализировал систему трудовой адаптации персонала организации		





	Проанализировал персонал организации по профпригодности, по видам, формам и методам обучения персонала		
	Проанализировал кадровый резерв организации		
	Ознакомился и проанализировал текущую деловую оценку персонала		
	Рассмотрел методы оценки персонала		
	Ознакомился и проанализировал процедуру аттестации персонала (если проводится в организации)		
	Изучил положение об оплате труда и системы мотивации персонала		
	Изучил оформление приема, перевода, увольнения работников в соответствии с трудовым законодательством РФ.		
	Проанализировал экономические показатели деятельности организации и показатели по труду		
	Разработал кадровую и управленческую документацию		
	Проанализировал действующую систему управления персоналом данной организации, и выявил её недостатки.		
	Предложил рекомендации по усовершенствованию системы управления персоналом данной организации.		
	Оформление отчета по практике		

**Приложение 4****Совместный рабочий график проведения преддипломной практики обучающегося**

№ п/п	Изучаемые вопросы, выполняемая работа	Сроки
1.	Инструктаж по охране труда на рабочем месте	
2.	Изучить общие сведения организации (характеристика организации, анализ производственно-хозяйственной, коммерческой и финансовой деятельности).	
3.	Выполнение индивидуального задания: – проанализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей выпускной квалификационной работы; – изучить нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности; – на основании изученных нормативных правовых актов разработать мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом в соответствии с выбранной темой ВКР; – изучить концепцию управления персоналом, кадровую политику организации, основы стратегического управления персоналом организации; – изучить стратегический план привлечения персонала в организацию; – изучить штатное расписание организации; – проанализировать рабочие места (на примере отдельных структурных подразделений) по функциональным обязанностям сотрудников; – проанализировать рабочие места по безопасности и охране труда (на примере отдельных структурных подразделений); – изучить нормативные правовые акты в области охраны труда; – рассмотреть критерии подбора и расстановки персонала с учетом прогноза развития организации (проанализировать количественный и качественный персонал, рассчитать коэффициент текучести кадров, коэффициент приема, коэффициент выбытия и сделать выводы); – проанализировать методы деловой оценки персонала при найме; – ознакомиться и проанализировать систему трудовой адаптации персонала организации и дать предложения; – проанализировать персонал организации по профпригодности и дать предложения по обучению персонала по видам, формам и методам обучения персонала; – проанализировать персонал и дать предложения в кадровый резерв организации; – ознакомиться и проанализировать текущую деловую оценку персонала; – рассмотреть методы оценки персонала; – ознакомиться и проанализировать процедуру аттестации персонала (если проводится в организации);	



	<ul style="list-style-type: none"><li>– изучить положение об оплате труда и системы трудовой мотивации персонала;</li><li>– изучить оформление приема, перевода, увольнения работников в соответствии с трудовым законодательством РФ;</li><li>– разработать локальный(ные) нормативный(ные) акт(ты) по совершенствованию системы управления персоналом в соответствии с выбранной темой ВКР;</li><li>– разработать кадровую и управленческую документацию;</li><li>– Проанализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду.</li></ul>	
<b>4.</b>	Подготовка отчета по практике.	

Задание принял к исполнению студент

\_\_\_\_\_

(подпись)

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель практики от университета

\_\_\_\_\_

(подпись)

Руководитель практики от организации

\_\_\_\_\_

(подпись)

М.П.



## Образец

Алапаевское управление агропромышленного комплекса и  
продовольствия  
Министерства агропромышленного комплекса и  
продовольствия Свердловской области

### *РАСПОРЯЖЕНИЕ*

«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_ г. г. Алапаевск

В соответствии с Договором, заключенным между Алапаевское управление  
АПКиПи ФГБОУ ВО Уральский ГАУ, г. Екатеринбург,

### *РАСПОРЯЖАЮСЬ:*

1. Принять на практику с 08.05.201\_ по 03.06.201\_ г. по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» студентка Института экономики, финансов и менеджмента ФГБОУ ВО Уральский ГАУ, г. Екатеринбург, Сманову Дельдаш Евгеньевну
2. Руководителем преддипломной практики и ответственным за охрану труда назначить Рудакова Е.В.

Директор

Иванов А.Е.

**Приложение 6**

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФГБОУ ВО УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И МЕНЕДЖМЕНТА  
Кафедра управления и права

**Индивидуальное задание на практику**

(фамилия, имя, отчество студента полностью, группа, направление)

Срок сдачи студентом отчета по практике « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

1. Студент знакомится с местом практики, с кадровой службой организации и проходит инструктаж на рабочем месте по охране труда и техники безопасности.
2. Изучить общие сведения организации (характеристика организации, анализ производственно-хозяйственной, коммерческой и финансовой деятельности).
3. Содержание практики:

№ п/п	Содержание компетенции	Содержание прохождения практики
1.	ОПК-5 способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	– проанализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей выпускной квалификационной работы
2.	ОПК-8 способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	– изучить нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности; – на основании изученных нормативных правовых актов разработать мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом в соответствии с выбранной темой ВКР.
3.	ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	– изучить концепцию управления персоналом, кадровую политику организации, основы стратегического управления персоналом организации;
4.	ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	– изучить стратегический план привлечения персонала в организацию
5.	ПК-3 – знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	– рассмотреть критерии подбора и расстановки персонала с учетом прогноза развития организации (проанализировать количественный и качественный персонал, рассчитать коэффициент текучести кадров, коэффициент приема, коэффициент выбытия и сделать выводы); – проанализировать методы деловой оценки персонала при найме.



6.	ПК-4 – знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	– ознакомиться и проанализировать систему трудовой адаптации персонала организации и дать предложения
7.	ПК-5 – знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	– изучить штатное расписание организации; – проанализировать рабочие места (на примере отдельных структурных подразделений) по функциональным обязанностям сотрудников
8.	ПК-6 – знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	– проанализировать персонал организации по профпригодности и дать предложения по обучению персонала по видам, формам и методам обучения персонала – проанализировать персонал и дать предложения в кадровый резерв организации
9.	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	– ознакомиться и проанализировать текущую деловую оценку персонала; – рассмотреть методы оценки персонала – ознакомиться и проанализировать процедуру аттестации персонала (если проводится в организации);
10.	ПК-8 – знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	– изучить положение об оплате труда и системы трудовой мотивации персонала
11.	ПК-9 – знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	– проанализировать рабочие места по безопасности и охране труда (на примере отдельных структурных подразделений); – изучить нормативные правовые акты в области охраны труда
12.	ПК-10 – знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации	– изучить оформление приема, перевода, увольнения работников в соответствии с трудовым законодательством РФ.
13.	ПК-11 владением навыками разработки организационной и функционально-штатной	– разработать локальный(ные) нормативный(ные) акт(ты) по



	структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)	совершенствованию системы управления персоналом в соответствии с выбранной темой ВКР.
14.	ПК-12 знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	– разработать кадровую и управленческую документацию
15.	ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	– проанализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду.

Изучив технологии управления персоналом необходимо сделать анализ действующей системы управления персоналом данной организации и выявить её недостатки.

Дать рекомендации по усовершенствованию системы управления персоналом данной организации в соответствии с выбранной темой ВКР.

#### Продолжительность и график прохождения практики

№ п/п	Исучаемые вопросы, выполняемая работа	Сроки
1.	Инструктаж по охране труда на рабочем месте	
2.	Знакомство с организацией, ее организационной структурой, видами деятельности	
3.	Выполнение индивидуального задания	
4.	Подготовка отчета по практике.	

Даты выдачи задания « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Задание принял к исполнению студент

\_\_\_\_\_ (подпись)

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель практики от университета

\_\_\_\_\_ (подпись)

Руководитель практики от организации

\_\_\_\_\_ (подпись)

М.П.