

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС
Кафедра управления персоналом

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА
адаптированная для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями
здоровья

*«Кадровый консалтинг и ассесмент»
в рамках широкого бакалавриата Управленческое
консультирование*

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ПРАКТИКИ

ПРОЕКТНАЯ ПРАКТИКА
Б2.В.01(П)

по направлению подготовки/ специальности: 38.03.03 Управление
персоналом

форма(формы) обучения: очная

Год набора 2023

Новосибирск, 2022 г.

1. Планируемые результаты обучения по практике

Практика (**Б2.В.01(П) Проектная практика**) обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента (этапа) освоения компетенции	Наименование компонента (этапа) освоения компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор достижения компонента компетенции/компетенции
УК ОС - 2	Способен разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС – 2.3	Способность в рамках разработки проекта формулировать стратегические цели и траектории реализации проекта; способность к оценке эффективности проекта	Представляет и защищает самостоятельно разработанный проект любого типа, исходя из действующих правовых норм и с обоснованием ресурсов и ограничений при его разработке и реализации
УК ОС - 3	Способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС – 3.3	Способность применять знания о ролевых позициях в команде для выполнения проектной деятельности	Использует знания о ролевых позициях в команде для реализации проектной деятельности
УК ОС – 9	Способен использовать основы экономических знаний для принятия экономически обоснованных решений в различных сферах деятельности	УК ОС – 9.4	Способен проводить экономическое обоснование принимаемых решений в сфере управления изменениями	Приводит экономическое обоснование принимаемых решений в различных сферах деятельности
ПКс-1	Способен осуществлять деятельность по администрированию кадровых процессов и документооборота, разрабатывать локальные нормативные акты в области кадрового консалтинга, оказывать консультации	ПКс -1.2.	Способность применять трудовое законодательство в консультационной деятельности	Учитывает при разработке HR проекта нормы трудового законодательства

	физическим лицам и организациям по вопросам трудового законодательства			
ПКс - 2	Способен осуществлять аналитическую деятельность в области профессионального развития и построения деловой карьеры, реализации корпоративной социальной политики, программ мотивации и стимулирования сотрудников	ПКс - 2.2	Способность разрабатывать проект корпоративной социальной политики	Разрабатывает проект корпоративной социальной политики согласно типовой структуре
ПКс - 3	Способен анализировать потребности организации в персонале, создавать корпоративные стандарты и реализовывать организационные процедуры с целью обеспечения персоналом организации-заказчика	ПКс – 3.2	Способность создавать проекты под внешних заказчиков	Знает структуру и основное содержание проектов под различные запросы заказчика

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента (этапа) освоения компетенции	Наименование компонента (этапа) освоения компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор достижения компонента компетенции/компетенции

2. Объем практики

Б2.В.01(П) Проектная практика составляет 6 зачетных единиц, 216 ак. часов (162 ас. Часа), в том числе контактная работа 2 ак. часа, самостоятельная работа 210 ак. часов.

3. Содержание практики

№ п/п	Этапы (периоды) практики	Виды работ
1	Подготовительный	- Знакомство с рабочей программой практики (консультация с руководителем). - Получение индивидуального задания для

		<p>прохождения практики, включающего выполнение определенных видов работ, связанных с направленностью профессиональной подготовки. Согласование с руководителем практики в организации.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разработка плана проведения практики. <p>Знакомство с организацией – местом прохождения практики, особенностями работы с локальными нормативными актами.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Инструктаж по технике безопасности в организации.
2	Основной	<ul style="list-style-type: none"> - Изучение направлений производственной деятельности, организационной структуры, кадрового состава организации. - Ознакомление с вопросами управления персоналом: планирование, направления, технологии, формы, методы, документационное обеспечение. Сделать описание. - Сбор и обработка, систематизация материала, результатов наблюдений. - Оценка состояния управления персоналом и выявление проблем и недостатков. Описание проблем и недостатков и этапов по их устранению. - Разработка проекта совершенствования (реорганизации) по одному из направлений управления персоналом, требующих улучшения. - Проведение в организации совещания с HR-менеджерами по предлагаемым мероприятиям совершенствования (реорганизации) управления персоналом (одного из направлений.) - Составление сопроводительной документации по проекту по улучшению (реорганизации) управления персоналом в организации. - Обсуждение проекта в организации.
3	Итоговый	<ul style="list-style-type: none"> - Подготовка и оформление отчета по практике, в т.ч. проекта. - Защита отчета (проекта) и оценка проведенной практики.

4. Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой