

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце: МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФИО: Силин Яков Петрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 12.05.2026 13:46:47  
Уникальный программный ключ:  
24f866be2aca16484036a8cbb3c509a9531e6057

02.12.2024 г.  
протокол № 5  
Зав. кафедрой Долженко С.Б.

Одобрена  
на заседании кафедры

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Утверждена

Советом по учебно-методическим  
вопросам и качеству образования

18 декабря 2024 г.

протокол № 4

Председатель

Карх Д.А.



### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Вид практики	Производственная
Тип практики	Преддипломная практика
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом и данные о людях (People Data)
Форма обучения	очная
Год набора	2025
Разработана:	
Доцент, к.э.н.	
Камарова Т.А.	

Екатеринбург  
2024 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	<b>3</b>
<b>1. ЦЕЛЬ, ВИД, ТИП, СПОСОБ (ПРИ НАЛИЧИИ) И ФОРМЫ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ</b>	<b>3</b>
<b>2. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>3. ОБЪЕМ ПРАКТИКИ</b>	<b>3</b>
<b>4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН</b>	<b>18</b>
<b>6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ</b>	<b>18</b>
<b>7. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ</b>	<b>22</b>
<b>8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИКИ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ</b>	<b>24</b>
<b>9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ</b>	<b>24</b>
<b>10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ</b>	<b>26</b>
<b>11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ</b>	<b>26</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Программа практики является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы магистратуры, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)
---------	---

### 1. ЦЕЛЬ, ВИД, ТИП, СПОСОБ И ФОРМЫ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Целью является формирования компетенций в соответствии с видами профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа, для готовности к решениям профессиональных задач.

Вид практики: Производственная

Тип практики: Преддипломная практика

Способы проведения практики: нет

Формы проведения практики:

дискретно - по видам практик

Практика может быть проведена с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

### 2. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Практика в полном объеме относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

### 3. ОБЪЕМ ПРАКТИКИ

Промежуточная аттестация	Часов				З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)		Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 4					
Зачет	756	2	2	754	21

### 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате прохождения практики у обучающегося должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Профессиональные компетенции (ПК)

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
организационно-управленческий	

<p>ПК-1 Способен управлять корпоративной культурой, мотивацией и развитием персонала труда</p>	<p>ИД-1.ПК-1 Знать:</p> <p>Корпоративная культура, социальная политика, системы мотивации и эффективности управления персоналом</p> <p>Методы, способы и инструменты управления персоналом</p> <p>Теории и методы управления развитием персонала</p> <p>Организация управления развитием организации</p> <p>Основы работы по профориентации</p> <p>Технологии оперативного управления персоналом организации</p> <p>Теории и методы формирования бренда организации</p> <p>Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, экономики труда, безопасных условий труда</p> <p>Основы социологии, психологии, экономики труда и управления социальным развитием организации</p> <p>Теории управления персоналом и его мотивации</p> <p>Формы и методы оценки персонала и результатов их труда</p>
	<p>ИД-2.ПК-1 Уметь:</p> <p>Применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой</p> <p>Определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала</p> <p>Управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной труда</p> <p>Разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала</p> <p>Организовывать и проводить корпоративные мероприятия с персоналом</p> <p>Управлять эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдением безопасных условий труда</p> <p>Разрабатывать тестовые и приемочные сценарии демонстрационных и обучающих материалов</p> <p>Организовывать и проводить обучающие и консультационные мероприятия для пользователей систем автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом</p>
	<p>ИД-3.ПК-1 Иметь практический опыт:</p> <p>Разработка корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</p> <p>Внедрение и поддержание корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</p> <p>Разработка планов, программ и процедур в управлении персоналом</p> <p>Разработка предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике</p> <p>Применение к работникам мер поощрения и дисциплинарного взыскания</p> <p>Организации обучения специалистов по управлению персоналом использованию систем автоматизации и цифровизации управления персоналом и профессиональной поддержки пользователей</p>

<p>ПК-2 Способен разработать и реализовать стратегию управления персоналом и кадровую политику организации</p>	<p>ИД-1.ПК-2 Знать:</p> <p>Цели, стратегия и кадровая политика организации</p> <p>Теории управления организацией, политика и стратегия управления персоналом</p> <p>Методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности</p> <p>Цели и стратегия развития организации</p> <p>Бизнес-план и бизнес-процессы организации</p> <p>Организационное проектирование</p> <p>Методы внедрения системы управления персоналом</p> <p>Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих, профессиональные стандарты</p> <p>Основы управления проектами (применительно к проектам в сфере информационных технологий)</p> <p>Основы проектирования и построения информационных систем, основные технологии и тренды, имеющие отношение к сфере управления персоналом</p>
	<p>ИД-2.ПК-2 Уметь:</p> <p>Разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом</p> <p>Определять программы достижения целей и решения задач подразделений</p> <p>Создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц</p> <p>Формировать планы и мероприятия по управлению персоналом</p>

<p>ПК-2 Способен разработать и реализовать стратегию управления персоналом и кадровую политику организации</p>	<p>ИД-3.ПК-2 Иметь практический опыт:</p> <p>Анализ успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений</p> <p>Постановка стратегических целей в управлении персоналом</p> <p>Постановка оперативных целей по вопросам управления персоналом</p> <p>Планирование деятельности и разработка мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации</p> <p>Контроль процессов в области управления персоналом и работы структурных подразделений, сравнение и анализ процессов, результатов управленческих мероприятий, определение факторов, вызывающих отклонение от плановых показателей</p> <p>Разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом</p> <p>Внедрение политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом</p> <p>Разработка организационной структуры, планирование потребности в персонале организации</p> <p>Построение организационной структуры с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений организации</p> <p>Постановка задач руководителям структурных подразделений, определение материально-технических ресурсов для их выполнения</p> <p>Организация обучения специалистов по управлению персоналом использованию систем автоматизации и цифровизации управления персоналом и профессиональной поддержки пользователей</p> <p>Организация функционального мониторинга работы систем автоматизации и цифровизации управления персоналом и профессиональной поддержки пользователей</p> <p>Формулирование предложений по модернизации и развитию существующих систем автоматизации и цифровизации управления персоналом</p>
--	--

<p>ПК-3 Способен администрировать процессы документооборота по операционному и стратегическому управлению персоналом</p>	<p>ИД-1.ПК-3 Знать:</p> <p>Организационно-штатная структура организации</p> <p>Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права</p> <p>Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу</p> <p>Законодательство Российской Федерации о персональных данных</p> <p>Локальные нормативные акты организации в области управления персоналом</p> <p>Методики разработки и внедрения локальных нормативных актов</p> <p>Порядок оформления кадровых документов и придания им юридической силы</p> <p>Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу</p> <p>Российской Федерации</p> <p>Порядок заключения трудовых договоров, регулирования трудовых споров</p> <p>Основы документационного обеспечения. Порядок оформления, ведения и хранения документации по системам операционного управления персоналом организации и работе структурного подразделения</p> <p>Основы документационного обеспечения, порядок оформления документов, предоставляемых в государственные органы, профессиональные союзы, общественные организации</p> <p>Нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по предоставлению учетной документации</p> <p>Требования законодательства Российской Федерации в области применения электронной подписи</p> <p>Основы лицензирования программного обеспечения, образования цен на программные средства и оценки стоимости владения информационными системами</p>
--	---

<p>ПК-3 Способен администрировать процессы документооборота по операционному и стратегическому управлению персоналом</p>	<p>ИД-2.ПК-3 Уметь:</p> <p>Проводить аудит кадровых процессов, процедур, оформления кадровых документов и документов по управлению персоналом</p> <p>Оформлять документы по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения, предоставляемые в государственные органы, представительные органы работников</p> <p>Организовывать хранение документов в соответствии с требованиями архивного законодательства Российской Федерации и локальными актами организации</p> <p>Вести учет и регистрацию документов в информационных системах и на материальных носителях</p> <p>Обеспечивать кадровое делопроизводство и документационное сопровождение процессов по управлению персоналом и работе структурных подразделений</p> <p>Порядок формирования, ведения банка данных и предоставления отчетности по системам операционного управления персоналом и работе структурного подразделения</p> <p>Анализировать, разрабатывать и оформлять документы по процессам и результатам управления персоналом и работе структурных подразделений</p> <p>Вести деловую переписку</p> <p>Собирать, анализировать и систематизировать необходимую информацию для автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом и обеспечения кадровой безопасности</p>
--	---

<p>ПК-3 Способен администрировать процессы документооборота по операционному и стратегическому управлению персоналом</p>	<p>ИД-3.ПК-3 Иметь практический опыт:  Анализ процессов документооборота, локальных документов по вопросам операционного управления персоналом и работы структурного подразделения, бизнес-процессов организации, удовлетворенности персонала  Документационное оформление результатов управления персоналом, его аудита, работы структурных подразделений  Документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений  Выполнение требований по хранению информации о результатах действия систем стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений  Выполнение требований по хранению информации о результатах действия систем операционного управления персоналом и работы структурного подразделения  Координация и экспертиза разработки схем информационного обмена, нормативно-справочной информации, электронных документов и систем автоматизации процессов управления персоналом  Координация разработки и согласование функциональных требований к автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом, в том числе требований к пользовательским интерфейсам и шаблонам  Согласование регламентов и инструкций по работе с автоматизированной системой в области процессов управления персоналом  Сопровождение и функциональная приемка систем цифровизации и автоматизации процессов управления персоналом на этапах проектирования, тестовой и опытно-промышленной эксплуатации  Обеспечивать соблюдение требований законодательства Российской Федерации и корпоративных политик в области обработки персональных данных и конфиденциальной информации</p>
<p>ПК-4 Способен руководить структурным подразделением (службой управления персоналом)</p>	<p>ИД-1.ПК-4 Знать:  Цели, стратегия развития и бизнес-план организации  Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности)  Основы технологии производства и деятельности организации  Системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям (специальностям), нормы труда  Требования охраны и безопасных условий труда  Порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации  Порядок заключения договоров (контрактов)  Основы правового регулирования Российской Федерации порядка заключения гражданско-правовых договоров  Методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала</p>

<p>ПК-4 Способен руководить структурным подразделением (службой управления персоналом)</p>	<p>ИД-2.ПК-4 Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Организовывать работу персонала структурного подразделения</li> <li>Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации</li> <li>Определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения</li> <li>Разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач подразделений</li> <li>Внедрять стратегию по управлению персоналом</li> <li>Анализировать информацию по поставщикам услуг в области управления персоналом и по условиям заключаемых договоров</li> <li>Вести переговоры с поставщиками услуг по условиям заключаемых договоров</li> <li>Контролировать исполнение договоров поставщиков услуг по вопросам персонала</li> <li>Производить закупочные процедуры, оформлять и анализировать закупочную документацию</li> <li>Организовывать сопровождение договоров по вопросам управления персоналом, включая предварительные процедуры по их заключению</li> <li>Согласование и контроль договоров по вопросам и системам стратегического управления персоналом и работе структурных подразделений, организация процедур по их заключению</li> <li>Соблюдать нормы этики делового общения</li> <li>Применять методы оперативного управления персоналом организации</li> <li>Контролировать исполнение поручений и задач, вносить своевременные коррективы в планы и задачи</li> <li>Определять показатели эффективности работы персонала подразделения</li> <li>Производить анализ текущей деятельности структурного подразделения и внедрять процедуры по ее оптимизации</li> <li>Составлять планы деятельности структурного подразделения организации</li> <li>Контролировать процессы управления персоналом подразделений, определять их результативность и выявлять факторы отклонений от плановых параметров</li> <li>Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации</li> <li>Управлять функциональными требованиями, этапами проектов автоматизации и цифровизации управления персоналом, изменениями в них</li> <li>Работать в системах управления проектами, требованиями и доработками по ним</li> </ul>
--	---

<p>ПК-4 Способен руководить структурным подразделением (службой управления персоналом)</p>	<p>ИД-3.ПК-4 Иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Оперативное управление персоналом подразделения организации</li> <li>Постановка задач работникам структурного подразделения, определение ресурсов для их выполнения, контроль исполнения</li> <li>Планирование деятельности подразделения и персонала</li> <li>Анализ планов и отчетности подчиненных работников, разработка предложений по улучшению показателей деятельности подразделения</li> <li>Подготовка предложений по развитию систем операционного управления персоналом и работы структурного подразделения, по необходимым корректирующим и превентивным мерам</li> <li>Разработка предложений по структуре подразделения и потребности в персонале</li> <li>Расчет затрат по подразделению и подготовка предложений для формирования бюджета</li> <li>Разработка предложений по заключению договоров по управлению персоналом с поставщиками услуг и проведение предварительных процедур по их заключению</li> <li>Сопровождение договоров оказания услуг по вопросам оперативного управления персоналом и работе структурного подразделения, включая предварительные процедуры по их заключению</li> <li>Разработка стандартов деятельности подразделения и унификация процессов</li> <li>Управление внедрением программ и принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда</li> <li>Проведение инструктажа по охране труда</li> <li>Формирование отчетов о работе структурного подразделения</li> </ul>
--	--

<p>ПК-5 Способен организовать аудит и контроллинг в управлении персоналом, управлять бюджетом расходов на персонал</p>	<p>ИД-1.ПК-5 Знать:</p> <p>Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права</p> <p>Основы налогового законодательства Российской Федерации</p> <p>Основные положения гражданского законодательства Российской Федерации в области интеллектуальной собственности</p> <p>Основы миграционного законодательства Российской Федерации, в части привлечения и трудоустройства иностранных граждан и лиц без гражданства</p> <p>Основы административного законодательства в области управления персоналом и ответственности должностных лиц</p> <p>Технологии и методы формирования и контроля бюджетов на персонал</p> <p>Бюджетное проектирование</p> <p>Методики планирования и прогнозирования потребности в персонале</p> <p>Требования и правила проведения аудита работы с персоналом</p> <p>Методы проведения аудита, контроля оперативных управленческих процессов, социологических исследований</p> <p>Технологии проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом</p> <p>Методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности, методы обеспечения кадровой безопасности</p> <p>Методы оценки работы структурных подразделений, результатов и эффективности деятельности</p> <p>Методы проведения аудита и контроллинга оперативных управленческих процессов</p> <p>Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации</p>
	<p>ИД-2.ПК-5 Уметь:</p> <p>Проводить аудит системы управления персоналом</p> <p>Проводить контроллинг системы управления персоналом</p> <p>Составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на персонал, разрабатывать предложения по затратам на персонал для формирования бюджета</p> <p>Составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов структурного подразделения для формирования бюджетов</p> <p>Рассчитывать бюджет в области управления персоналом</p> <p>Контролировать бюджет на персонал и управление расходами на персонал</p> <p>Работать в системах автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом</p> <p>Готовить и защищать экономические и качественные обоснования и эффекты автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом</p>

<p>ПК-5 Способен организовать аудит и контроллинг в управлении персоналом, управлять бюджетом расходов на персонал</p>	<p>ИД-3.ПК-5 Иметь практический опыт:  Контроль, сравнение и анализ процессов в области оперативного управления персоналом, результатов управленческих мероприятий, определение факторов, вызывающих отклонение от плановых показателей  Разработка предложений о затратах и формированию бюджета на персонал  Разработка системы анализа и контроля работы персонала  Формирование бюджета на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга  Организация проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом</p>
<p>ПК-6 Способен формировать систему социального партнерства, управлять корпоративной социальной политикой, организовать реализацию социальных программ</p>	<p>ИД-1.ПК-6 Знать:  Формы социального партнерства и взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, и иными организациями  Порядок урегулирования трудовых споров  Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности  Основы управления социальным развитием организации</p> <p>ИД-2.ПК-6 Уметь:  Представлять интересы организации и вести переговоры с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, взаимодействовать с государственными организациями  Разрабатывать корпоративные социальные программы  Формировать и проводить социальную политику и социальные программы  Организовывать и проводить мероприятия с персоналом в соответствии с корпоративной социальной политикой  Вести переговоры по вопросам социального партнерства и представлять интересы организации в государственных органах, профессиональных союзах и других представительных органах работников, и организациях по вопросам персонала  Контролировать и анализировать вопросы социального партнерства, договоры поставщиков услуг</p> <p>ИД-3.ПК-6 Иметь практический опыт:  Подготовка предложений по развитию систем управления персоналом, по необходимым корректирующим и превентивным мерам и по повышению эффективности работы структурных подразделений  Подготовка и обработка запросов, уведомлений, сведений о работниках в государственные органы, профессиональные союзы, общественные организации</p>
<p>информационно-аналитический</p>	

<p>ПК-7 Способен применять методы и инструменты HR-аналитики для обоснования управленческих решений в сфере организации и оплаты труда</p>	<p>ИД-1.ПК-7 Знать  Экономику труда  Методы анализа количественного и качественного состава персонала  Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала  Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними  Технологии, стандартизация, унификация, автоматизация процессов управления персоналом  Методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности  Методы оценки, результатов и эффективности труда</p>
	<p>ИД-2.ПК-7 Уметь:  Производить анализ деятельности по управлению персоналом, разрабатывать показатели эффективности работы  Применять методы анализа бизнес-процессов организации  Работать с информационными системами и базами данных по персоналу, системам управления персоналом и организации деятельности структурных подразделений</p>
	<p>ИД-3.ПК-7 Иметь практический опыт:  Анализа отчетности по управлению персоналом и выявление ресурсов по улучшению деятельности организации  Подготовки результатов анализа соответствия организации и оплаты труда персонала успешным корпоративным практикам  Формирования системы оплаты и организации труда  Внедрения и поддержание системы организации труда и оплаты персонала  Разработки предложений по автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом  Формулирования целей и задач автоматизации и цифровизации в рамках стратегии функции управления персоналом, общей стратегии организации и обеспечения кадровой безопасности</p>

<p>ПК-8 Разработка и актуализация методологии в области прикладных статистических исследований в отношении данных о людях</p>	<p>ИД-1.ПК-8 Знать:</p> <p>Стратегические и нормативные правовые документы предметной области исследования</p> <p>Методология расчета обобщающих статистических показателей</p> <p>Методы и алгоритмы анализа и интерпретации обобщающих статистических показателей</p> <p>Принципы и условия доступа к данным и использования данных информационных ресурсов статистической информации</p> <p>Основные подходы и инструментарий составления аналитических отчетов, презентаций, обзоров, докладов</p> <p>Методы графического представления результатов обработки данных в соответствии с целями исследования</p> <p>Виды и правила построения статистических таблиц</p> <p>Виды и способы группировок статистических данных</p> <p>Виды статистических показателей</p> <p>Виды, способы, алгоритмы и технологии сводки статистических данных</p> <p>Критерии качества статистической информации</p> <p>Методы и алгоритмы расчета сводных показателей для сгруппированных статистических данных</p> <p>Общие принципы построения статистических показателей</p> <p>Особенности источников данных и возможности их практического использования для формирования массивов статистических данных</p> <p>Особенности применения системы обобщающих статистических показателей для различных явлений и процессов</p> <p>Особенности применения статистической методологии при разработке стратегий, программ, проектов и статистических исследований</p> <p>Теория и методология статистических исследований</p> <p>Социально-экономическая статистика</p> <p>Содержание конкретных статистических информационных ресурсов, особенности их формирования и сроки актуализации</p> <p>Состав данных государственных и иных информационных ресурсов, необходимых для ведения статистических регистров</p> <p>Принципы формирования архитектуры систем показателей</p> <p>Источники информации для проведения статистического наблюдения</p>
	<p>ИД-2.ПК-8 Уметь:</p> <p>Адаптировать архитектуру систем показателей для целей и задач статистических исследований</p> <p>Анализировать и содержательно интерпретировать результаты исследования</p> <p>Разрабатывать и обосновывать систему статистических показателей для решения задач исследования</p> <p>Работать с данными из различных источников статистической информации</p> <p>Формировать отчеты по результатам анализа</p> <p>Выбирать и использовать средства визуализации для представления результатов обработки данных</p> <p>Выбирать и обосновывать методологическую основу построения моделей и прогнозов состояния и развития массовых явлений и процессов</p>

<p>ПК-8 Разработка и актуализация методологии в области прикладных статистических исследований в отношении данных о людях</p>	<p>ИД-3.ПК-8 Иметь практический опыт:          Обоснование методологической основы моделирования и прогнозирования состояния и развития массовых явлений и процессов          Разработка программы и плана создания информационной базы статистического исследования          Подготовка аналитических отчетов, обзоров и докладов</p>
<p>ПК-9 Способен проводить статистические расчеты и анализ данных о людях</p>	<p>ИД-1.ПК-9 Знать:          Инструменты интеллектуального анализа массовых явлений и процессов          Цифровые технологии для решения задач формирования массивов статистических данных и их обработки          Официальные и альтернативные источники информации и методы агрегирования данных          Программное обеспечение обработки, объединения и контроля статистических данных          Программное обеспечение, используемое для построения моделей и прогнозов в статистической практике          Современный цифровой инструментарий качественного и количественного анализа данных, в том числе с применением искусственного интеллекта          Цифровые технологии создания и хранения массивов первичных статистических данных</p> <p>ИД-2.ПК-9 Уметь:          Проводить анализ информации с применением статистического и эконометрического инструментария          Разрабатывать статистические таблицы и представлять результаты обработки данных в табличной форме          Применять цифровые технологии для сводки статистических данных          Формулировать цели и определять задачи исследования исходя из специфики изучаемого объекта          Формировать массив данных в соответствии с целями и задачами исследования изучаемого объекта          Работать с данными из различных источников статистической информации          Применять методы логического и арифметического контроля данных          Применять методы расчета сводных и производных статистических показателей          Проводить анализ полученных результатов исследования          Отбирать факторы для построения моделей          Использовать современные цифровые технологии для гармонизации статистических данных из различных источников          Выполнять сводку статистических данных в соответствии с целями исследования          Выполнять группировку статистических данных в соответствии с целями исследования</p>

<p>ПК-9 Способен проводить статистические расчеты и анализ данных о людях</p>	<p>ИД-3.ПК-9 Иметь практический опыт:          Выявление закономерностей развития массовых явлений и процессов          Определение факторов и степени их влияния на состояние и динамику массовых явлений и процессов          Агрегация первичных статистических данных          Логический и арифметический контроль массива статистических данных          Определение целей и задач исследования массовых явлений и процессов          Расчет и анализ обобщающих статистических показателей, характеризующих объект исследования          Расчет сводных статистических показателей на основе применения соответствующих алгоритмов</p>
<p>ПК-10 Способен подготовить и визуализировать аналитические отчеты, обзоры, доклады, рекомендации, проекты нормативных документов в управлении персоналом</p>	<p>ИД-1.ПК-10 Знать:          Актуальные научные публикации по статистике, в том числе зарубежные          Работать с различными источниками статистической информации, уметь соотносить и увязывать данные из различных источников          Национальные и международные стандарты предметной области          Правила оформления документации и информационно-презентационных материалов          Цифровые технологии визуализации результатов обработки статистических данных          Цифровые технологии для решения задач формирования массивов статистических данных и их обработки          Цифровые технологии обработки и представления информации          Возможности цифровых технологий для решения практических задач визуализации данных          Инструментарий визуализации результатов обработки данных          Требования к оформлению документации и правила оформления информационно-презентационных материалов          Средства визуализации результатов исследования</p> <p>ИД-2.ПК-10 Уметь:          Работать с научной, научно-технической и методической литературой по объектной и предметной области          Применять средства визуализации результатов исследования          Представлять результаты моделирования и прогнозирования в виде аналитического отчета, доклада и презентации          Подготавливать статистические данные для построения моделей и прогнозов          Использовать автоматизированные системы редактирования статистических данных          Использовать программное обеспечение при построении моделей и прогнозов</p>

ПК-10 Способен подготовить и визуализировать аналитические отчеты, обзоры, доклады, рекомендации, проекты нормативных документов в управлении персоналом	ИД-3.ПК-10 Иметь практический опыт: Подготовка по результатам статистического анализа аналитических отчетов, презентаций, обзоров, докладов Формирование информационной базы для построения моделей массовых явлений и процессов с использованием цифровых технологий Подготовка массива данных на основе информации из различных источников для решения задач исследования Представление статистических данных с применением средств визуализации
--	--

## 5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Этап	Часов						
	Наименование этапа	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
<b>Семестр 4</b>		<b>756</b>					
Этап 1.	Организационно-экономическая и социально-трудовая характеристика места практики (ПК-3; ПК-10)	302			2	300	
Этап 2.	Анализ и систематизация информации в соответствии темой ВКР, проведение углубленного анализа данных по теме исследования (ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-10).	254				254	
Этап 3.	Определение направления совершенствования и/или решения выявленных в ходе анализа проблем по теме ВКР (ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-10).	200				200	

## 6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Этап	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль			

Этап 1	Раздел 1 отчета	<p>Организационно-экономическая и социально-трудовая характеристика места практики, анализ организационной структуры; анализ основных экономических показателей организации за последние 3 года.</p> <p>Обоснование актуальности темы ВКР для места практики (организации, предприятия и пр.). Раскрытие практической актуальности проблемы исследования по теме ВКР с учетом объекта исследования, возможность раскрытия выбранной темы ВКР по материалам, данным и показателям места практики (например, структурированное интервью руководителя/эксперта места практики об актуальности темы ВКР и возможности ее раскрытия по данным места практики; при выявлении неактуальности темы ВКР для места практики и/или невозможности раскрытия темы по данным места практики предложение об уточненном варианте темы ВКР).</p>	<p>Процент выполнения: 0-100%:</p> <p>Оценивается умение: - оценка полноты раскрытия организационно-экономической и социально-трудовой характеристики места практики, изменений основных показателей; (50%)</p> <p>- обоснование актуальности и практической значимости изучения проблемы для организации (50%).</p>
Этап 2	Раздел 2 отчета	<p>Углубленный анализ данных по теме ВКР (анализ данных места практики в динамике минимум за последние 3 года; проведение опроса/исследования при необходимости для анализа по теме ВКР и пр.); выявление проблем места практики (организации, предприятия и пр.) по исследуемому направлению.</p>	<p>Процент выполнения: 0-100%:</p> <p>Оценивается умение: - собрать данные (20%) - проанализировать данные (50%) - сделать выводы (30%).</p>

Этап 3	Раздел 3 отчета	<p>Определение направления совершенствования и/или решения выявленных в ходе анализа проблем по теме ВКР (мероприятий, стратегий, проектов, планов и т.д.).</p>	<p>Процент выполнения: 0-100%:  Оценивается умение: - оценка полноты раскрытия организационно-экономической и социально-трудовой характеристики места практики, изменений основных показателей; (50%)  - обоснование актуальности и практической значимости изучения проблемы для организации (50%).</p>
Промежуточная аттестация			
4 семестр (За)	Отчет по практике	<p>Защита отчета включает: характеристику места практики, вопросы для собеседования по отчету.</p>	<p>Процент выполнения 0-100 баллов: 0- 100 баллов:  Оценивается: - обоснованность проблемы исследования (50%) - аргументированность выводов (50%)  Процент выполнения: 0-100 %</p>

## ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

**Текущий контроль.** Используется 100-балльная система оценивания. В течении практики руководители практики от профильной организации и университета осуществляют контроль в соответствии с совместным планом и индивидуальным планом обучающегося. В отчете обучающегося ставится процент выполнения и отметка «выполнено/не выполнено»

**Промежуточная аттестация.** Используется рейтинговая система оценивания. Оценка работы обучающегося по окончанию практики осуществляется руководителем практики от университета в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе практики.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания:

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо, зачтено.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно, зачтено.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов.  Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

## 7. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

### 7.2 Содержание практические занятий и лабораторных работ

Этап 1. Организационно-экономическая и социально-трудовая характеристика места практики (ПК-3; ПК-10)

Получение индивидуального задания от руководителя практики.

Знакомство обучающихся с целями практики, ее сроками и критериями оценки.

Знакомство обучающихся с заданиями на период практики и требованиями к отчетности по ним.

Составление индивидуального плана работы. Анализ структуры и содержания ВКР. Составление плана практической главы ВКР.

### 7.3. Содержание самостоятельной работы

Этап 1. Организационно-экономическая и социально-трудовая характеристика места практики (ПК-3; ПК-10)

Составление организационно-экономической и социально-трудовой характеристики места практики, обоснование актуальности темы ВКР для места практики (организации, предприятия и пр.).

Социально-экономическая характеристика организации; анализ организационной структуры; анализ основных экономических показателей организации за последние 3 года. Раскрытие практической актуальности проблемы исследования по теме ВКР с учетом объекта исследования, возможность раскрытия выбранной темы ВКР по материалам, данным и показателям места практики (структурированное интервью руководителя/эксперта места практики об актуальности темы ВКР и возможности ее раскрытия по данным места практики; при выявлении неактуальности темы ВКР для места практики и/или невозможности раскрытия темы по данным места практики предложение об уточненном варианте темы ВКР).

Этап 2. Анализ и систематизация информации в соответствии темой ВКР, проведение углубленного анализа данных по теме исследования (ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-10).

Проведение углубленного анализа данных по теме ВКР (анализ данных места практики в динамике минимум за последние 3 года; проведение опроса/исследования при необходимости для анализа по теме ВКР и пр.); сбор данных и расчет показателей по теме исследования; выявление проблем места практики (организации, предприятия и пр.) по исследуемому направлению.

Этап 3. Определение направления совершенствования и/или решения выявленных в ходе анализа проблем по теме ВКР (ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-10).

Выводы и предложения возможных направлений совершенствования и/или решения выявленных в ходе анализа проблем по теме ВКР (мероприятий, стратегий, проектов, планов и т.д.) в привязке к объекту и предмету исследования.

#### 7.3.1. Совместный рабочий график проведения практики

Приложение 1

#### 7.3.2. Индивидуальное задание

Приложение 2

#### 7.3.3. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике

Приложение 3

#### 7.4. Отчет по практике

Приложение 4

## 8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИКИ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Практика для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов проводится с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

### *По заявлению студента*

В целях доступности прохождения практики профильная организация и УрГЭУ обеспечивают следующие условия:

- особый порядок прохождения практики, с учетом состояния их здоровья в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- применение дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен рабочей программой практики.

## 9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Сайт библиотеки УрГЭУ

<http://lib.usue.ru/>

### **Основная литература:**

1. Резник С.Д. Как защитить свою диссертацию [Электронный ресурс]:практическое пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 245 – Режим доступа: <https://znanium.ru/catalog/product/1816400>
2. Кибанов А.Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом в России: история и современность [Электронный ресурс]:монография. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 240 – Режим доступа: <https://znanium.ru/catalog/product/1850628>
3. Павловская О. Ю. Правовое обеспечение кадрового делопроизводства [Электронный ресурс]:учебное пособие для вузов. - Москва: Юрайт, 2022. - 213 с – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/495918>
4. Горелов Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты [Электронный ресурс]:Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2022. - 412 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/489599>
5. Горелов Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях [Электронный ресурс]:Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2022. - 174 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/491586>
6. Круглов Д. В., Резникова О. С., Цыганкова И. В. Стратегическое управление персоналом [Электронный ресурс]:Учебное пособие для вузов. - Москва: Юрайт, 2022. - 168 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/497151>
7. Дуракова И. Б., Пугач С.П., Митрофанова Е.А., Митрофанова А.Е., Саакян М.А., Карапетян Л.В., Коновалова В.Г., Сотникова С.И., Гречко Т.Ю., Багирова А.П., Бледнова Н.Д., Герр О.А., Рахманова Т.И., Холявка М.Г., Григоров И.В., Майер Е.В., Разумова Т.О., Хорошильцева Н.А., Шаталова Н. И., Сапожникова Н. Г., Синявец Т.Д., Митина Н.Н., Горский В. В., Горский М. В., Кучменко Т.А., Менжулина Д.А. Управление персоналом в России: политика многообразия и инклюзивности. Книга 10 [Электронный ресурс]:Монография. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 345 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1876366>
8. Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф. Экономика труда [Электронный ресурс]:Учебник. - Москва: Издательство "Магистр", 2023. - 400 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1914180>
9. Дуракова И.Б., Волкова Л.П., Кобцева Е.Н., Полякова О. Н. Управление персоналом [Электронный ресурс]:Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 570 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1939110>

10. Асалиев А.М., Бычин В. Б., Бобков В. Н. Экономика труда [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 336 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1941770>
11. Симонова М. В., Вайсбурд В. А., Богатырева И. В., Железникова Е. П., Илюхина Л. А., Щеколдин В. А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2023. - 259 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/515188>
12. Пугачев В. П. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2023. - 402 с – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/516031>
13. Под ред. Воронцовой М.В. Управление персоналом в социальной работе. Учебник для вузов [Электронный ресурс]:. - , 2023. - 378 с – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/519765>
14. Литвинюк А. А., Лукашевич В. В., Карпенко Е. З., Кузуб Е. В., Бабынина Л. С., Журавлев П. В., Карташова Л. В., Конобеева А. Б., Троска З. А., Фатеев М. А., Устюжанина Н. В. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2023. - 461 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/510735>
15. Староверова К. О. Управление персоналом в таможенных органах [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2023. - 240 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/513342>
16. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение [Электронный ресурс]: учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2023. - 424 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/510685>
17. Семенова В.В., Кошель И.С., Мазур В.В. Управление персоналом. Инновационные технологии управления(ожидания достоинства иллюзии) [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: Русайнс, 2023. - 115 с. – Режим доступа: <https://book.ru/book/945234>
18. Семенова В.В., Лясникова Ю.В., Мазур В.В. Управление персоналом. Основные технологии управления [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: Русайнс, 2023. - 144 с. – Режим доступа: <https://book.ru/book/945232>

#### **Дополнительная литература:**

1. Гродский В.С. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность [Электронный ресурс]: Монография. - Москва: Издательский Центр РИО, 2018. - 278 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/951436>
2. Михалкина Е.В., Никитаева А.Ю. Организация проектной деятельности [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета (ЮФУ), 2016. - 146 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/989958>
3. Шапров М.Н. Методика экспериментальных исследований [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Волгоград: Издательство Волгоградской академии государственной службы (ВАГС), 2017. - 112 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1007882>
4. Асалиев А.М., Вукович Г.Г. Экономика и управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 143 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1008012>
5. Журавлева И.В., Журавлева М.В. Оформляем документы на персональном компьютере: грамотно и красиво [Электронный ресурс]: ГОСТ Р.6.30-2003. Возможности Microsoft Word. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 187 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1030249>
6. Байлук В.В. Научная деятельность студентов: системный анализ [Электронный ресурс]: монография. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 145 – Режим доступа: <https://znanium.ru/catalog/product/1064490>
7. Забелина О.В., Омельченко И.Б., Майорова А.В., Сафонова Е.А. Развитие человеческих ресурсов в цифровую эпоху: Стратегические вызовы, проблемы и возможности [Электронный ресурс]: Монография. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 253 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1243772>
8. Овчаров А. О., Овчарова Т.Н. Методология научного исследования [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 304 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1545403>

9. Генкин Б. М. Методы повышения производительности и оплаты труда [Электронный ресурс]: Монография. - Москва: ООО "Юридическое издательство Норма", 2022. - 160 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1784280>

10. Алиев И. М., Горелов Н. А. Экономика труда [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2022. - 486 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/495709>

11. Буянова М. О., Батусова Е. С., Павловская О. Ю., Панарина М. М., Сулейманова Ф. О. Защита социально-трудовых прав. Теоретико-правовой аспект [Электронный ресурс]: Монография. - Москва: Юрайт, 2022. - 139 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/498993>

## **10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ**

### **Перечень лицензионного программного обеспечения:**

Microsoft Windows 10 .Договор № 52/223-ПО/2020 от 13.04.2020, Акт № Tr000523459 от 14.10.2020. Срок действия лицензии -Без ограничения срока.

Astra Linux Common Edition. Договор №0417-ПО/2019 от 08.05.2019, Акт №Sk000343 от 24.05.2019 и Контракт № 35-У/2018 от 13.06.2018, Акт № УТ213 от 17.12.2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Microsoft Office 2016. Договор № 52/223-ПО/2020 от 13.04.2020, Акт № Tr000523459 от 14.10.2020 Срок действия лицензии -Без ограничения срока.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Libre Office. Лицензия GNU LGPL. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

### **Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

**Архивы России. Режим доступа: <http://www.rusarchives.ru/links/index.shtml>  
<http://www.rusarchives.ru/links/index.shtml>**

## **11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ**

Реализация практики осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ и профильной организации (при необходимости).

Рабочие места и помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ и профильной организации (при наличии).

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.