

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa79172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ

(МГОУ)

Экономический факультет

Кафедра управления персоналом

Согласовано управлением организации и
контроля качества образовательной
деятельности

«9» июня 2021 г.

Начальник управления

/ Г.Е. Суслин /

Одобрено учебно-методическим советом

Протокол «9» июня 2021 г. № 6

Председатель

/ О.А. Пастакова /

**Рабочая программа производственной практики
(преддипломной практики)**

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Профиль:

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Формы обучения

Очная, очно-заочная

Согласовано учебно-методической комиссией
экономического факультета:

Протокол от «17» июня 2021 г. № 11

Председатель УМКом

/ Н.М. Антипина /

Рекомендовано кафедрой управления
персоналом

Протокол от «10» июня 2021 г. № 12

Зав. кафедрой

/ Е.Г. Козлова /

Мытищи

2021

Автор-составитель:

Козлова Е.Г., кандидат экономических наук, доцент

Рабочая программа производственной практики (преддипломной практики) составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Минобрнауки России № 955 от 12.08.2020.

Производственная практика (преддипломная практика) входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 2. Практика и является обязательной.

Содержание

1.	Планируемые результаты обучения при прохождении практики	4
2.	Место практики в структуре образовательной программы	5
3.	Формы и способы проведения практики	5
4.	Место и время проведения практики	6
5.	Содержание практики	6
6.	Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по практике	6
7.	Учебно-методическое и ресурсное обеспечение практики	17
8.	Информационные технологии, используемые при проведении практики	20
9.	Материально-техническое обеспечение практики	20
	Приложения	22

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ

1.1. Цель и задачи практики

Целью практики является:

- закрепление, углубление, совершенствование теоретических знаний, умений, навыков, полученных в процессе обучения;
 - приобретение опыта самостоятельной профессиональной деятельности;
 - системное осмысление и освоение профессиональных компетенций в рамках выбранной сферы деятельности;
- подготовка материала для выполнения выпускной квалификационной работы

Задачи практики

Задачами практики являются:

- применение современных методов управления персоналом;
- участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации.
- прогнозирование и определение потребности в персонале;
- анализ кадрового потенциала организации;
- изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования;
- анализ социальных процессов и отношений в организации;
- анализ системы и процессов управления персоналом организации;
- анализ социальной работы с персоналом;
- участие в разработке кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- планирование кадровой работы;
- участие в разработке стратегии профессионального развития персонала;
- участие в обеспечении безопасных условий труда;
- применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;
- экономический анализ показателей по труду, затрат на персонал (в том числе бюджетирования затрат)

1.2. Планируемые результаты обучения при прохождении практики

В результате прохождения производственной практики (преддипломной практики) у обучающегося будут сформированы следующие компетенции:

ДПК-1 Способен на основе знаний трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, норм этики и делового общения, осуществлять ведение документации по персоналу, принимать участие в администрировании процессов и осуществлять организацию документооборота по управлению персоналом

ДПК-2 Способен основываясь на знаниях кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, основ социологии труда, экономики, организации труда осуществлять деятельность по обеспечению персоналом организацию, в т.ч. определять потребность организации в персонале, принимать участие в разработке программ

поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, проводить консультации по вопросам привлечения персонала

ДПК-3 Способен, используя знания кадровой политики и стратегии организации, нормативно-правовой базы по организации и нормированию труда, безопасности труда, экономике труда, принимать участие в организации трудовой деятельности персонала, оценке и аттестации персонала

ДПК-4 Способен на основе знаний форм и систем оплаты труда, форм и методов материального и нематериального стимулирования персонала, технологий формирования затрат и бюджета на персонал, принимать участие в разработке систем оплаты труда

ДПК-5 Способен принимать участие в организации мероприятий по развитию персонала, в т.ч. по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала; в разработке корпоративных социальных программ, готовить предложения по совершенствованию корпоративной социальной политики

ДПК-6 Способен проводить сбор, обработку информации о потребностях организации в персонале; выявлять эти потребности и формировать заказ организации в обучении и развитии персонала, в т.ч. на основе анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом

ДПК-7 Способен на основе знаний технологий использования и развития персонала, проводить анализ эффективности мероприятий по оценке качества обучения, аттестации и мотивации персонала и структурировать полученную информацию для принятия управленческих решений

ДПК-8 Способен на основе знаний о проведении аудита и контроллинга персонала, методах анализа трудовых показателей, анализировать деятельность организации, разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по их улучшению

ДПК-9 Способен проводит анализ удовлетворенности персонала, и участвовать в оценке социальной и экономической эффективности кадровых мероприятий, в т.ч. с учетом рисков

2. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Производственная практика (преддипломная практика) входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 2. Практика и является обязательной.

Вид практики – производственная. Тип практики – преддипломная.

Преддипломная практика базируется на следующих изученных дисциплинах: «Управление персоналом организации», «Кадровое делопроизводство и учет персонала», «Кадровый аудит и контроллинг персонала», «Экономика управления персоналом», «Оплата труда персонала», «Системы мотивации и стимулирования персонала», «Технологии оценки и аттестации персонала», «Анализ хозяйственной деятельности» и др.

Прохождение преддипломной практики обязательно и необходимо для выполнения выпускной квалификационной работы.

3. ФОРМЫ И СПОСОБЫ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Форма проведения практики – дискретно. Способ проведения практики – стационарная, выездная.

4. МЕСТО И ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Практика проводится на базе МГОУ или в организациях любых организационно-правовых форм, в их структурных подразделениях, соответствующих профилю профессиональной подготовки обучающихся и задачам практики.

Практика проводится: по очной форме обучения - на 4 курсе в 8 семестре продолжительностью 4 недели; по очно-заочной форме обучения – на 5 курсе в 9 семестре продолжительностью 4 недели.

5. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

5.1. Объем практики

Объем практики: 6 зачетных единиц (216 часов), в том числе контактная работа с преподавателем – 4,2 часа, самостоятельная работа – 204 часа (в форме практической подготовки), контроль – 7,8 часа. Форма промежуточной аттестации – зачет.

5.2 Содержание практики

Разделы (этапы) практики	Виды работ на практике, включая самостоятельную работу	Формы отчетности
Подготовительный этап	Установочная лекция. Установочная конференция о целях и задачах практики. Инструктаж по технике безопасности. Изучение методических и нормативных документов	Консультация с руководителем. Подготовка документов по практике
Производственный этап	Изучение локальной нормативной документации в организации. Изучение системы управления организации; Изучение и оценка системы управления персоналом в организации; Изучение и оценка возможности повышения эффективности функционирования подсистем/подсистемы управления персоналом организации	Отчетные документы по практике
Отчетный этап	Обработка, систематизация и анализ полученной информации	Отчетные документы по практике
Заключительный этап	Заключительная лекция. Защита результатов практики	Отчетные документы по практике

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ПРАКТИКЕ

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
ДПК-1 Способен на основе знаний трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, норм этики и делового общения, осуществлять ведение документации по персоналу, принимать участие в администрировании процессов и	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Самостоятельная работа студента (углубленное изучение рекомендуемой литературы, Интернет-ресурсов, подготовка отчетных документов по

осуществлять организацию документооборота по управлению персоналом	практике). 3. Отчетные документы по практике
ДПК-2 Способен основываясь на знаниях кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, основ социологии труда, экономики, организации труда осуществлять деятельность по обеспечению персоналом организацию, в т.ч. определять потребность организации в персонале, принимать участие в разработке программ поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, проводить консультации по вопросам привлечения персонала	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Самостоятельная работа студента (углубленное изучение рекомендуемой литературы, Интернет-ресурсов, подготовка отчетных документов по практике). 3. Отчетные документы по практике
ДПК-3 Способен, используя знания кадровой политики и стратегии организации, нормативно-правовой базы по организации и нормированию труда, безопасности труда, экономике труда, принимать участие в организации трудовой деятельности персонала, оценке и аттестации персонала	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Самостоятельная работа студента (углубленное изучение рекомендуемой литературы, Интернет-ресурсов, подготовка отчетных документов по практике). 3. Отчетные документы по практике
ДПК-4 Способен на основе знаний форм и систем оплаты труда, форм и методов материального и нематериального стимулирования персонала, технологий формирования затрат и бюджета на персонал, принимать участие в разработке систем оплаты труда	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Самостоятельная работа студента (углубленное изучение рекомендуемой литературы, Интернет-ресурсов, подготовка отчетных документов по практике). 3. Отчетные документы по практике
ДПК-5 Способен принимать участие в организации мероприятий по развитию персонала, в т.ч. по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала; в разработке корпоративных социальных программ, готовить предложения по совершенствованию корпоративной социальной политики	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Самостоятельная работа студента (углубленное изучение рекомендуемой литературы, Интернет-ресурсов, подготовка отчетных документов по практике). 3. Отчетные документы по практике
ДПК-6 Способен проводить сбор, обработку информации о потребностях организации в персонале; выявлять эти потребности и формировать заказ организации в обучении и развитии персонала, в т.ч. на основе анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Самостоятельная работа студента (углубленное изучение рекомендуемой литературы, Интернет-ресурсов, подготовка отчетных документов по практике). 3. Отчетные документы по практике
ДПК-7 Способен на основе знаний технологий использования и развития персонала, проводить анализ эффективности мероприятий по оценке качества обучения, аттестации и мотивации персонала и структурировать полученную информацию для принятия управленческих решений	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Самостоятельная работа студента (углубленное изучение рекомендуемой литературы, Интернет-ресурсов, подготовка отчетных документов по практике). 3. Отчетные документы по практике
ДПК-8 Способен на основе знаний о проведении аудита и контроллинга персонала, методах анализа трудовых показателей, анализировать деятельность организации, разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по их улучшению	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Самостоятельная работа студента (углубленное изучение рекомендуемой литературы, Интернет-ресурсов, подготовка отчетных документов по практике). 3. Отчетные документы по практике
ДПК-9 Способен проводит анализ удовлетворенности персонала, и участвовать в оценке социальной и экономической эффективности кадровых мероприятий, в т.ч. с учетом рисков	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Самостоятельная работа студента (углубленное изучение рекомендуемой литературы, Интернет-ресурсов, подготовка отчетных документов по практике). 3. Отчетные документы по практике

6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
ДПК -1	Пороговый	1.Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Отчетные документы по практике	Знать: трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты в сфере управления персоналом Уметь: анализировать документацию по персоналу	отчет по практике зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Самостоятельная работа студента (углубленное изучение рекомендуемой литературы, Интернет-ресурсов, подготовка отчетных документов по практике). 3. Отчетные документы по практике	Знать: трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты в сфере управления персоналом Уметь: анализировать документацию по персоналу Владеть: методами администрирования процессов и осуществления организации документооборота по управлению персоналом	отчет по практике зачет	61-100 баллов
ДПК- 2	Пороговый	1.Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Отчетные документы по практике	Знать: кадровое планирование и контроллинг персонала Уметь: анализировать деятельность по обеспечению персоналом организацию	отчет по практике зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Самостоятельная работа студента (углубленное изучение рекомендуемой литературы, Интернет-ресурсов, подготовка отчетных документов по практике). 3. Отчетные документы по практике	Знать: кадровое планирование и контроллинг персонала Уметь: анализировать деятельность по обеспечению персоналом организацию Владеть: методами разработки программ поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	отчет по практике зачет	61-100 баллов

ДПК-3	Пороговый	1.Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Отчетные документы по практике	Знать: основы кадровой политики и стратегии организации Уметь: Собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала	отчет по практике зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Самостоятельная работа студента (углубленное изучение рекомендуемой литературы, Интернет-ресурсов, подготовка отчетных документов по практике). 3. Отчетные документы по практике	Знать: основы кадровой политики и стратегии организации Уметь: Собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала Владеть: приемами оценки и аттестации персонала	отчет по практике зачет	61-100 баллов
ДПК- 4	Пороговый	1.Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Отчетные документы по практике	Знать: формы и системы оплаты труда, формы и методы материального и нематериального стимулирования персонала Уметь: анализировать системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации	отчет по практике зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Самостоятельная работа студента (углубленное изучение рекомендуемой литературы, Интернет-ресурсов, подготовка отчетных документов по практике). 3. Отчетные документы по практике	Знать: формы и системы оплаты труда, формы и методы материального и нематериального стимулирования персонала Уметь: анализировать системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации Владеть: базовыми навыками анализа систем оплаты труда	отчет по практике зачет	61-100 баллов

ДПК-5	Пороговый	1.Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Отчетные документы по практике	Знать: системы, способы, методы, инструменты развития персонала организации Уметь: применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	отчет по практике зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Самостоятельная работа студента (углубленное изучение рекомендуемой литературы, Интернет-ресурсов, подготовка отчетных документов по практике). 3. Отчетные документы по практике	Знать: системы, способы, методы, инструменты развития персонала организации Уметь: применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры Владеть: базовыми навыками оценки мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры	отчет по практике зачет	61-100 баллов
ДПК-6	Пороговый	1.Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Отчетные документы по практике	Знать: основные методы выявления потребностей в персонале организации Уметь: выявлять потребности в персонале и формировать заказ организации в обучении и развитии персонала	отчет по практике зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Самостоятельная работа студента (углубленное изучение рекомендуемой литературы, Интернет-ресурсов, подготовка отчетных документов по практике). 3. Отчетные документы по практике	Знать: основные методы выявления потребностей в персонале организации Уметь: выявлять потребности в персонале и формировать заказ организации в обучении и развитии персонала Владеть: базовыми навыками анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	отчет по практике зачет	61-100 баллов

ДПК-7	Пороговый	1.Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Отчетные документы по практике	Знать: технологии использования и развития персонала Уметь: проводить анализ эффективности мероприятий по оценке качества развития персонала	отчет по практике зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Самостоятельная работа студента (углубленное изучение рекомендуемой литературы, Интернет-ресурсов, подготовка отчетных документов по практике). 3. Отчетные документы по практике	Знать: технологии использования и развития персонала Уметь: проводить анализ эффективности мероприятий по оценке качества развития персонала Владеть: базовыми навыками структурирования информации для принятия управленческих решений	отчет по практике зачет	61-100 баллов
ДПК-8	Пороговый	1.Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Отчетные документы по практике	Знать: методы анализа трудовых показателей Уметь: проводить анализ деятельности организации для принятия решений в области управления персонала	отчет по практике зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Самостоятельная работа студента (углубленное изучение рекомендуемой литературы, Интернет-ресурсов, подготовка отчетных документов по практике). 3. Отчетные документы по практике	Знать: методы анализа трудовых показателей Уметь: проводить анализ деятельности организации для принятия решений в области управления персонала Владеть: базовыми навыками обоснования управленческих решений в области управления персонала	отчет по практике зачет	61-100 баллов
ДПК-9	Пороговый	1.Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Отчетные документы по практике	Знать: технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации об уровне удовлетворенности персонала	отчет по практике зачет	41-60 баллов

			Уметь: определять критерии и уровни удовлетворенности персонала		
	Продвинутый	1. Выполнение заданий, предусмотренных программой практики. 2. Самостоятельная работа студента (углубленное изучение рекомендуемой литературы, Интернет-ресурсов, подготовка отчетных документов по практике). 3. Отчетные документы по практике	Знать: технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации об уровне удовлетворенности персонала Уметь: определять критерии и уровни удовлетворенности персонала Владеть: базовыми навыками обоснования управленческих решений в области формирования и реализации корпоративной социальной политики	отчет по практике зачет	61-100 баллов

6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

В соответствии с поставленными целями и задачами студент в процессе прохождения практики должен выполнить **следующие задания**:

- изучить локальную нормативную документацию организации – базы практики, организационно-хозяйственную деятельности организации (предприятия, учреждения), связи с другими организациями. При выполнении данного задания студент должен:
 - отразить название организации, цель создания и дать краткую историческую справку;
 - представить характеристику организации по виду деятельности и организационно-правовой формы;
 - охарактеризовать номенклатуру выпускаемой продукции (перечнем выполняемых работ и оказываемых услуг) организации;
 - охарактеризовать показатели производственной, хозяйственной, финансовой деятельности (выпуска продукции, издержек производства, их структуры, прибыли и т.п.), их динамики в организации;
 - провести стратегический анализ: PEST - анализ. По итогам PEST - анализа необходимо оценить характер влияния значимых факторов на деятельность организации (отрицательное или положительное); для выявления сильных и слабых сторон организации необходимо провести SWOT – подход
- дать краткую характеристику финансово-хозяйственной деятельности организации. При выполнении данного задания студент должен:

- дать характеристику показателей производственной, хозяйственной, финансовой деятельности (выпуска продукции, издержек производства, их структуры, прибыли и т.п.), их динамики не менее, чем за последние три года

3. изучить систему управления организацией и ее подразделений. Изучить качественную и количественную структуру персонала и проанализировать ее динамику. При выполнении данного задания студент должен:

- изучить методы управления и подготовить схему организационной структуры управления организацией;
- составить дерево целей организации и сопоставить его с задачами функциональных подразделений, охарактеризовать назначение подразделения (изучить «Положение о подразделении»), в котором студент проходит практику; определить роль и место подразделения в общей структуре управления организацией и охарактеризовать взаимосвязи с другими подразделениями организации;
- изучить исходные данные и провести анализ численности персонала, его структуры, динамики;
- провести анализ численности по категориям, удельному весу отдельных категорий, качественному составу работников по образованию, профессиям, полу, возрасту, стажу работы;
- изучить динамику численного состава кадров организации: процент текучести в целом и по отдельным категориям персонала; процент принятых на работу и процент выбывших за год; основные причины текучести;
- провести анализ подсистемы линейного руководства, целевых, функциональных и обеспечивающих подсистем управления организации. Этот анализ следует проводить в поэлементном разрезе – функции управления, технология управления, организационная структура управления, кадры управления, технические средства управления, методы организации управления.

4. изучить систему управления персоналом и кадровую политику организации: цели, функции, структуру кадровой службы. При выполнении данного задания студент должен:

- охарактеризовать систему управления персоналом - функции управления персоналом и субъекта их реализующего (отдел или должностное лицо);
- изучить и провести анализ документов, характеризующих систему управления персоналом и регламентирующих работу кадровой службы;
- изучить цели и организационную структуру системы управления персоналом организации: состав подразделений и должностных лиц; их иерархическую структуру, подчиненность. Составить схему орг.структуры службы управления персоналом, оценить ее рациональность;
- изучить взаимодействие службы управления персоналом с другими подразделениями организации;
- взаимодействия со службами занятости и биржами труда через передаваемые и получаемые документы и информацию.
- изучить и оценить кадровую политику организации – базы практики.
- определить тип кадровой политики, обосновать ее актуальность, охарактеризовать методы и принципы реализации кадровой политики в организации – базе практики;

- дать оценку кадровой политики организации, ее места в общей политике организации; изучить ее связь с финансовой, маркетинговой, производственной политикой и т.п.; выявить проблемы в ее реализации;

5. изучить подсистему управления персоналом, которая лежит в основе темы ВКР. При выполнении данного задания студент должен:

- дать характеристику нерешенности методических, организационных, экономических, правовых вопросов в области управления персоналом для организации;
- выявить недостатки действующей системы управления персоналом организации, неопределенностей при принятии управленческих решений и т.п.

В процессе выполнения заданий изучается и собирается информация, характеризующая деятельность организации (подразделения): история развития, выпускаемая продукция, выполняемые работы, оказываемые услуги, структура, система управления.

Практиканту необходимо провести анализ используемых в организации локальных документов об организации деятельности (штатное расписание, правила внутреннего трудового распорядка, инструкция по охране труда, инструкция по работе с конфиденциальной информацией, должностные инструкции (в подразделении, где проходит практику обучающийся). По возможности копии должностных инструкций и штатное расписание можно включить в отчет как приложения.

Практика в профильной организации, в том числе по месту трудовой деятельности обучающегося, организуется и проводится на основании **договора об организации и проведении практики.**

При подготовке и проведении практики составляются следующие документы:

1. **Рабочий график (план) проведения практики** (титульный лист и структура представлены в приложении № 1).
2. **Индивидуальное задание**, выполняемое в период практики (титульный лист и структура представлены в приложении № 2)
3. **Отчет о прохождении практики обучающегося** (титульный лист и структура отчета представлены в приложении № 3).

Правила оформления отчета о прохождении практики обучающегося

Текстовая часть отчета о прохождении практики обучающегося с соответствующими расчетами, формулами, диаграммами, схемами, таблицами и т.д. оформляется на стандартных листах формата А4. При необходимости для оформления отдельных рисунков и таблиц допускается использовать листы формата А3 (297х420).

Текст должен быть напечатан на одной стороне листа шрифтом текста — Times New Roman. Кегель основного текста — 14, в сносках — 12; интервал основного текста — 1,5, в сносках — 1; переносы слов нужно отключить; цвет текста — черный; размер красной строки — 1,25 см. Если заголовок не уместится на одной строке, для него следует использовать одинарный межстрочный интервал.

При печати текстового материала следует использовать выравнивание по ширине.

В тексте не должны применяться сокращения слов, за исключением общепринятых.

В случае использования цитат или цифровых данных, заимствованных из литературы, обязательно должна приводиться ссылка на источник внизу соответствующей страницы или в конце цитаты ставится номер источника (в квадратных скобках) согласно списку используемой литературы.

Заголовки следует отделять от основного текста дополнительным пробелом сверху и снизу.

Таблицы, если они имеются в отчете, тоже необходимо правильно оформить. Кегель в тексте таблиц – 12. Название таблицы должно располагаться сверху и по центру. Если таблица взята из источника, то внизу должна быть сноска. На таблицу в тексте нужно сослаться, например можно написать «как видно из таблицы 1, ...».

Страницы отчета должны быть пронумерованы, а таблицы и рисунки, кроме нумерации, должны иметь названия.

Нумерация страниц – сквозная, начинается с титульного листа, но номер страницы на нем не ставится. Страницы проставляются арабскими цифрами в правом верхнем углу без точки в конце (допускается проставление номера страниц по центру, без точек и черточек до и после цифр).

Правила оформления списка литературы и ссылок приведены в приложении № 4. Список должен быть приведен в алфавитном порядке.

В приложения целесообразно выносить вспомогательные, второстепенные материалы, содержащие первичные или результативные данные.

6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Основными формами текущего контроля являются отчет, рабочий график (план) проведения практики, индивидуальное задание.

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	количество баллов
Отчет	до 50 баллов
Рабочий график (план) проведения практики	до 10 баллов
Индивидуальное задание	до 10 баллов
Зачет	до 30 баллов

1. *Отчет* оценивается по шкале от 0 до 50 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *отчёта*: 45-50 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 35-44 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 25-34 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-24 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
----------------------------	----------------------------

Выполнены все требования к написанию и защите <i>отчета</i> : обозначены цель и задачи практики, сформулированы выводы, задания выполнены полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	45-50
Основные требования к <i>отчету</i> и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем работы; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.	35-44
Имеются существенные отступления от требований к <i>отчету</i> . В частности, допущены фактические ошибки в содержании работы или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.	25-34
Задания практики не выполнены, обнаруживается существенное непонимание задач практики.	0-24

2. Выполнение *рабочего графика (плана) проведения практики* оценивается по шкале от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *рабочего графика (плана) проведения практики*: 8-10 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 6-7 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 5 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-4 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень отражения в перечне выполненных работ всех заданий практики	0-4
2. Структурированность материала	0-3
3. Оформление	0-3

3. Выполнение *индивидуального задания* оценивается по шкале от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата выполнения *индивидуального задания*: 8-10 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 6-7 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 5 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-4 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Выполнены все задания, что подтверждено отзывом руководителя практики от профильной организации и руководителем МГОУ.	8-10
Основные требования к <i>заданию</i> выполнены, но при этом допущены недочеты.	6-7
Имеются существенные ошибки в выполнении заданий.	5
Задания практики не выполнены, обнаруживается существенное непонимание задач практики.	0-4

4. Шкала оценивания *зачета*

Критерии оценивания	Интервал оценивания
---------------------	---------------------

студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	22-30
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	16-21
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	15
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-14

Зачет оценивается по двухбалльной шкале («зачтено» - «не зачтено»). Зачет проводится в форме собеседования. Собеседование - основной этап итогового контроля, который проводится по предлагаемым вопросам, ситуациям, содержащим несколько заданий (или одно комплексное), выполнение которых подтверждает наличие у студента умений, определенных целями изучения дисциплины.

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

для очной и очно-заочной форм обучения

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре				ИТОГО 100 баллов
		Отчет до 50 баллов	Рабочий график (план) проведения практики до 10 баллов	Индивидуальное задание до 10 баллов	Зачет до 30 баллов	
1	2	3	4	5	6	7

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИКИ

7.1. Основная литература:

1. Горелов, Н.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: современный подход: учебник и практикум для вузов /Н.А. Горелов, Д.В. Круглов, О.Н. Мельников. — М. : Юрайт, 2018. — 270 с. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/4C99E6D3-E4E8-45A8-A843-0E31B5339BA8.
2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 695 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003671-7. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1372570>
3. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 467 с. — <https://www.biblio-online.ru/viewer/upravlenie-personalom-431878>
4. Пугачев, В.П. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник и практикум для вузов. — 2-е изд. — М. : Юрайт, 2019. — 402 с. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/392B4006-92A2-4676-8F0A-B8403FE621C1.
5. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для вузов /под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд.— М. : Юрайт, 2019. — 526 с. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/81616A5C-2CAD-4BB6-97A4-3D26425AE5D1.

7.2. Дополнительная литература:

1. Базаров, Т.Ю. Психология управления персоналом [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. — М. : Юрайт, 2019. — 381 с. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/8E93288C-9F34-4F06-B89D-5E04593DB59E.
2. Горелов, Н.А. Управление человеческими ресурсами: современный подход [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов /Н.А. Горелов, Д.В. Круглов, О.Н. Мельников. — М. : Юрайт, 2019. — 270 с. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/16931F51-2673-46D5-B602-A538339EDAAC.
3. Духновский, С.В. Кадровая безопасность организации [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. — М. : Юрайт, 2019. — 245 с. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/5AE47FCF-0778-4CA0-81A2-F56258B3FABD.
4. Емельянов, С.М. Управление конфликтами в организации [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. — 2-е изд. — М. : Юрайт, 2019. — 219 с. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/DB385825-DB3E-4670-B951-45B5AF4EE87F.
5. Исаева, О.М. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — М. : Юрайт, 2019. — 168 с. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/A7FDA743-CC17-4128-9A5D-3ADA73D7D265.
6. Карнаух, Н. Н. Охрана труда [Электронный ресурс]: учебник для вузов. — М.: Юрайт, 2019. — 380 с. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/49F29DAA-3F37-4EAC-9617-24C70ADFA5F2.
7. Колышкина, Т.Б. Деловые коммуникации, документооборот и делопроизводство [Электронный ресурс]: учеб. пособие для вузов / Т.Б. Колышкина, И. В. Шустина. — 2-е изд. — М. : Юрайт, 2018. — 164 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/75A23579-DD7E-46A4-A642-0FEB10FBD853#page/1>

8. Маслова, В. М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. — 3-е изд.— М. : Юрайт, 2019. — 506 с. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/569F1BE1-9577-4D09-ACCB-80CDDAFCEA1C.
9. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом [Электронный ресурс]: исследование, оценка, обучение: учебник для вузов. — 3-е изд.— М. : Юрайт, 2019. — 424 с. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/B4966A85-284C-4FA3-BBB5-AFC68F30F5BD.
10. Психология управления персоналом [Электронный ресурс]: учебник для вузов /под ред. Е. И. Рогова. — М. : Юрайт, 2019. — 350 с.— Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/18E25E14-BF71-47B9-91FE-6FFA7E8250DC.
11. Романова, Ю.Д. Информационные технологии в управлении персоналом [Текст] : учебник и практикум для вузов / Ю. Д. Романова, Т. А. Винтова, П. Е. Коваль. - 2-е изд. - М. : Юрайт, 2018. - 316с.

7.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. www.consultant.ru - Правовая информационная система КонсультантПлюс
2. www.gks.ru - Федеральная служба государственной статистики
3. <http://www.garant.ru> - Правовая информационная система Гарант;

7.4. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Периодические издания

1. «Кадровое дело» - практический журнал по работе с персоналом
<http://kdelo.ru>

Статьи об управлении персоналом, трудовое законодательство, должностные инструкции и обязанности, оценка и мотивация персонала. Имеется архив номеров.

2. «Hrm.ru» - о кадровом менеджменте
<http://www.hrm.ru>

Подборка информации для менеджеров по персоналу: тематические статьи (обучение, управление персоналом, аттестация и др.), форум.

3. «Кадры предприятия» - журнал
<http://www.dis.ru/kp/>

На страницах журнала: профессиональные комментарии к законодательству; подробные консультации по управлению персоналом.

4. «HR-Journal» - электронный журнал
<http://www.hr-journal.ru>

В журнале печатаются материалы, посвященные различным аспектам управления персоналом.

5. «Управление персоналом» - электронная версия печатного журнала
<http://www.top-personal.ru>

Это ведущее издание в области управления. Цель журнала – улавливать новые тенденции в области персонал – технологий. На сайте размещен также архив номеров, в который два раза в месяц добавляются новые публикации.

Справочники и словари

1. Справочник «Персональный консультант. Кадровое делопроизводство»
<http://kd-consultant.ru>

Приводятся интересные практические ситуации и образцы оформления кадровых документов.

Порталы и сайты по управлению персоналом

1. «Человеческие ресурсы России»

<http://www.rhr.ru>

Портал имеет разделы: «Управление персоналом», «Законодательство», «Секреты и технологии». Даются консультации юриста, приводятся должностные инструкции, словарь современных терминов из сферы управления персоналом.

2. «HR-Portal»: Сообщество HR-Профессионалов

<http://www.hr-portal.ru/>

На портале много интересных и полезных статей ведущих специалистов в области управления персоналом в России и за рубежом.

3. Assessment.ru Все о том, как оценивают персонал в мире

<http://assessment.ru/>

Сайт предназначен для того, чтобы сориентировать российского специалиста в мире современного ассессмента и снабдить его профессиональным инструментарием.

4. <http://www.cfin.ru>

Сайт представляет справочную, методическую, аналитическую информацию, относящуюся к управлению персоналом. Структура сайта подразумевает активное использование не только новых материалов, но и материалов, хранящихся в архиве.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРАКТИКИ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных:

fgosvo.ru pravo.gov.ru

www.edu.ru

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИКИ

Для полноценного прохождения практики на конкретном предприятии, организации обучающийся должен быть обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к одной или нескольким электронно-библиотечным системам и (или) электронным библиотекам, содержащим издания основной литературы, перечисленные в программе практики, сформированным на основании прямых договорных отношений с правообладателями.

Организация должна располагать материально-технической базой, соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Материально-техническая база организации должна быть доступна для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Используемая для прохождения практики общая площадь помещений в организации должна составлять не менее 10 квадратных метров на одного обучающегося с учетом учебно-лабораторных зданий и применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Приложение № 1

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Экономический факультет
(наименование факультета)
кафедра управления персоналом
(наименование кафедры)

Рабочий график (план) проведения практики

ФИО обучающегося: _____

Направление подготовки/специальность 38.03.03 Управление персоналом

Профиль/программа подготовки/специализация Управление персоналом организации

Курс _____

Группа _____

Форма обучения _____

Вид практики производственная

Тип практики преддипломная практика

Планируемые результаты практики:

Сроки прохождения практики _____

Руководитель практики от кафедры МГОУ _____

Этап практики	Дата	Содержание практики	Продолжительность в часах
Подготовительный			
Практический			
Аналитический			
Заключительный			
Итого часов за практику:			

Руководитель практики от МГОУ _____
(подпись)

_____ (ФИО)

*Согласовано:

Руководитель практики

от профильной организации _____

(подпись)

(ФИО)

М.П.

*В случае, если практика проходит вне МГОУ

Приложение № 2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Экономический факультет
(наименование факультета)
кафедра управления персоналом
(наименование кафедры)

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ

ФИО обучающегося: _____
 Вид/тип практики производственная практика (преддипломная практика)
 О прохождении практики студентов за период _____
 Направление подготовки (специальность) 38.03.03 Управление персоналом
 Профиль Управление персоналом организации
 Курс _____
 Группа _____
 Форма обучения _____
 Организация _____

СОДЕРЖАНИЕ ЗАДАНИЯ

Этапы практики	Виды производственной работы на практике, включая и самостоятельную работу обучающихся	Формы текущего контроля
Подготовительный		
Практический		
Аналитический		
Заключительный		

Задание выполнить к _____

Задание проверено руководителем практики от МГОУ _____

Приложение № 3

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Экономический факультет
(наименование факультета)
кафедра управления персоналом
(наименование кафедры)

ОТЧЕТ О ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

ФИО обучающегося: _____

Наименование практики производственная практика (преддипломная)
Направление подготовки (специальность) 38.03.03 Управление персоналом
Профиль Управление персоналом организации
Курс _____
Группа _____
Форма обучения _____
Профильная организация _____
Сроки практики _____

Отчет о прохождении производственной практики сдан «____» _____ 20__ г.

Оценка за практику _____

РУКОВОДИТЕЛИ ПРАКТИКИ:

от МГОУ

_____/_____
(подпись) (ФИО, должность)

от профильной организации

_____/_____
(подпись) (ФИО, должность)

М.П.

г. Мытищи

2021

Дата	Содержание выполняемой работы согласно заданиям на практику	Продолжительность (в часах)
Итого часов за практику:		

Руководитель практики от МГОУ: _____ / _____ /
 (подпись) (ФИО, должность)

После завершения практики обучающийся составляет общий отчёт о её прохождении.

Отчёт объёмом около 10-15 страниц является обязательной частью, фиксирующей результаты производственной деятельности.

Пример содержательной части отчёта

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....

ПРИЛОЖЕНИЯ

Краткое содержание практики (проблемы и задачи, выбранные практикантом способы их решения, полученные результаты, их оценка и самооценка)

данная часть отчета заполняется ОБЯЗАТЕЛЬНО!

[illegible]

Приложение № 4

Оформление ссылок, примечаний и библиографии

Данный текст составлен на основе *ГОСТ 7.1-2003 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления*

Примеры оформления Списка использованных источников и литературы

Схема библиографического описания однотомного издания может выглядеть следующим образом:

Заголовок описания. Основное заглавие [Общее обозначение материала]: сведения, относящиеся к заглавию / первые сведения об ответственности; последующие сведения об ответственности. – Сведения об издании, дополнительные сведения об издании. – Специфические сведения. – Первое место издания; Последующее место издания: Издательство, Дата издания. – Объем: иллюстрации. – (Основное заглавие серии)

Например:

Для книг

Андреев А. Ю. Русские студенты в немецких университетах XVIII—первой половины XIX века. М.: Знак, 2005.

Kahn V. A. Machiavellian Rhetoric: From the Counter-Reformation to Milton. Princeton: Princeton University Press, 1994.

Для переводных книг

Самуэльсон П. Экономика. Вводный курс / Пер. с англ. под ред. А.В. Аникина. М.: Прогресс, 1964.

Для статей из книг

Бедкер Х. Э. Размышления о методе истории понятий // История понятий, история дискурса, история метафор / Под ред. Х.Э. Бедкера. М.: НЛО, 2010. С. 34–66.

Kwaśniewicz W. Between Universal and Native: The Case of Polish Sociology // Sociology in Europe: In Search of Identity / Ed. by B.Nedelmann, P. Sztompka. Berlin: W. de Gruyter, 1993. P. 165–186.

Для статей из журналов

Галисон П. Зона обмена: координация убеждений и действий // Вопросы истории естествознания и техники. 2004. № 1. С. 64–91.

Dezalay Y., Garth B. Les usages nationaux d'une science «globale»: La diffusion de nouveaux paradigmes économiques comme stratégie hégémonique et enjeu domestique dans les champs nationaux de reproduction des élites d'État // Sociologie du Travail. 2006. Vol. 48. № 3. P. 308–329.

Для электронных ресурсов (ссылка на электронный ресурс оформляется только в случае, если печатной версии книги/статьи... не существует; в противном случае нужно давать ссылку на печатный вариант)

TRANSLATION PROJECT // Институт гуманитарных историко-теоретических исследований имени А. В. Полетаева (ИГИТИ). Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://igiti.hse.ru/Editions/TP> (дата обращения 15.11.2020).

История Центра и основные направления научной деятельности // Центр «Истории частной жизни и повседневности». Институт Всеобщей Истории РАН [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.igh.ru/index.php?option=com_content&view=category&id=48 (дата обращения 25 04 2020).

Примеры оформления библиографических ссылок и примечаний

Библиографические ссылки входят в состав примечаний, которые являются обязательными для научной работы. Примечания, помимо библиографических ссылок, могут содержать авторский текст.

По месту расположения в работе библиографические ссылки могут быть:

- внутритекстовыми, помещенными в основной текст работы;
- подстрочными, вынесенными из основного текста работы вниз полосы работы (в сноску);
- затекстовыми, вынесенными за текст всей работы или ее части (в выноску).

Внутритекстовую ссылку заключают в круглые скобки. Внутритекстовые ссылки удобно применять в том случае, если их всего несколько в работе. Обычно в учебных научных работах внутритекстовые ссылки не применяются. Прочитать об их оформлении можно в основном документе.

Подстрочная библиографическая ссылка (сноска) нумеруется арабскими цифрами. Нумерация может быть постраничной или вестись в пределах раздела работы (Введения, глав).

Повторные библиографические ссылки содержат сведения, необходимые для идентификации издания. Если повторная ссылка следует подряд за первичной, она оформляется следующим образом:

Первичная

¹ Дзагурова Н.Б., Авдашева С.Б. Современные теоретические подходы к анализу эксклюзивных соглашений и законодательные нормы их

регулирования // Вопросы государственного и муниципального управления. 2020. № 1. С. 69-88.

Повторная

² Там же. С. 74.

Если повторная ссылка следует не подряд за первичной, то применяют иные способы их оформления. Более подробно смотрите в основном документе.

Затекстовые ссылки вынесены за текст всей работы или ее части (в выноски) и следуют после основного текста работы. Об их оформлении читайте в основном документе. Совокупность затекстовых ссылок не является библиографическим списком или указателем. Это означает, что при наличии затекстовых ссылок Список использованных источников и литературы остается обязательной частью работы.