

**ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

УТВЕРЖДАЮ  
Директор института  
Высшая школа экономики и  
управления

\_\_\_\_\_  
04.05.2017 И. П. Савельева

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  
**практики**  
**к ОП ВО от 28.06.2017 №007-03-0590**

**Практика** Преддипломная практика  
**для направления** 38.04.03 Управление персоналом  
**Уровень магистр Тип программы** Академическая магистратура  
**магистерская программа** Управление человеческими ресурсами  
**форма обучения** очная  
**кафедра-разработчик** Экономика труда и управление персоналом

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 08.04.2015 № 367

Зав.кафедрой разработчика,  
д.пед.н., проф.  
(ученая степень, ученое звание)

\_\_\_\_\_  
03.05.2017  
(подпись)

И. В. Резанович

Разработчик программы,  
к.пед.н., доц., доцент  
(ученая степень, ученое звание,  
должность)

\_\_\_\_\_  
03.05.2017  
(подпись)

Н. П. Цырикова

# **1. Общая характеристика**

## **Вид практики**

Производственная

## **Способ проведения**

Стационарная

## **Тип практики**

преддипломная

## **Форма проведения**

Дискретная

## **Цель практики**

Целью практики ставится приобретение необходимых навыков для планомерного перехода от обучения в вузе к непосредственной трудовой деятельности на предприятии. Основной целью является приобретение навыков самостоятельной научно-исследовательской и практической работы HR-менеджера на основе полученных знаний.

## **Задачи практики**

- апробация теоретико-методологического исследования по теме выпускной квалификационной работы магистра;
- приобретение практических навыков по организации научно-исследовательских проектов, проведению исследований и представлению их результатов;
- приобретение опыта применения проверенных практикой методов и новых методических подходов для выявления, анализа и оценки научных проблем;
- выработка навыков проведения прикладной научно-исследовательской работы в пределах задания практики;
- ознакомление с особенностями кадровой деятельности организации и ее структурных подразделений для закрепления знаний, полученных по дисциплинам образовательной программы;
- сбор необходимых материалов и документов для выполнения выпускной квалификационной работы магистра по выбранной теме;
- формирование практических навыков организационной диагностики и кадрового аудита;
- выработка рекомендаций по совершенствованию функциональной подсистемы или процесса управления персоналом организации.

## **Краткое содержание практики**

Преддипломная практика проходит в организациях, учреждениях, на предприятиях

разных форм собственности и сфер деятельности. Перед началом практики, руководствуясь темами выпускных квалификационных работ, кафедра:

- направляет обучающихся по базам практики в соответствии с заключенными договорами;

- назначает руководителей практики от кафедры из числа штатных преподавателей кафедры Организацию и непосредственное руководство работой студента магистратуры во время пред-дипломной практики обеспечивает его руководитель. Руководитель практики от кафедры ведет работу в тесном контакте с руководителем практики от организации — базы практики. Руководитель практики от кафедры до начала практики решает все организационные вопросы, связанные с ее прохождением, руководствуясь программой преддипломной практики и темой выпускной квалификационной работы. Перед началом практики кафедра проводит организационное собрание с обучающимися, на котором разъясняет цели, задачи, содержание, программу и порядок прохождения практики. Выполнение студентом работ и заданий в соответствии с рабочим планом регулярно контролируются руководителем практики от организации, о чем он делает соответствующие отметки в рабочем плане. Преподаватель кафедры проводит с обучающимися консультации, контролирует соблюдение ими установленного порядка прохождения практики, оказывает им помощь в выполнении индивидуальных заданий. Контроль над выполнением программы практики обеспечивается проверкой содержания собранных магистрантами материалов.

Практика должна быть направлена на развитие навыков самостоятельной научно-исследовательской работы; закрепление знаний, полученных в рамках теоретического обучения; приобретение требуемых научно-исследовательских профессиональных компетенций; приобретение опыта в исследовании актуальной научной проблемы, составляющей предмет выпускной квалификационной работы магистранта; приобретение новых и закрепление уже имеющихся практических навыков профессиональной деятельности в кадровых подразделениях предприятий, организаций и учреждений различных форм собственности, полученных в период прохождения преддипломной и предшествующих практик согласно учебному плану.

## **2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате прохождения практики**

| <b>Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)</b>                            | <b>Планируемые результаты обучения при прохождении практики (ЗУНы)</b>                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала | Знать:- принципы планирования личного времени, способы и методы саморазвития и самообразования;<br>- основные закономерности взаимодействия сотрудников и организации.                                                  |
|                                                                                       | Уметь:- самостоятельно овладевать знаниями и навыками их применения в профессиональной деятельности;<br>- давать правильную самооценку, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков; |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <p>Владеть:- навыками самостоятельной, творческой работы, умением организовать свой труд;</p> <p>- способностью к самоанализу и самоконтролю, к самообразованию и самосовершенствованию, к поиску и реализации новых, эффективных форм организации своей деятельности;</p> <p>-навыками использования творческого потенциала для управления организационными процессами</p> |
| ОПК-8 владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем | Знать:способы расчета социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом: методики оптимизации подсистем управления персоналом                                                                                                                                                                                                                |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Уметь:использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных подсистем                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Владеть:методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом                                                                                                                                                                                                                                                              |
| ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации                                                                  | Знать:оценку кадрового потенциала; технологии управления персоналом организации                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Уметь:оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом; определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации                                                                                                                                                            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Владеть:навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению; навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала                                                                                                                                                      |
| ПК-11 умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели                                                                                                                | Знать:критерии определения целей; SMART- цели, способы поиска, сбора и систематизации информации                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Уметь:выбирать направления деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации; систематизировать информацию для                                                                                                                                                                                                                                        |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <p>достижения по-ставленной цели</p> <p>Владеть:навыками исследовательской работы; навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест; навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению</p> |
| ПК-12 владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности                                       | Знать:технология проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Уметь:использовать технологии диагностики в своей профессиональной деятельности; разрабатывать процедуры, методы контроля и оценки деятельности персонала                                                                     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Владеть:принципами, формами и методами диагностики организационного развития; навыками проведения текущей деловой оценки                                                                                                      |
| ПК-33 владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц                                                                                                      | Знать:инструменты формирования системы управления персоналом в развитие организации                                                                                                                                           |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Уметь:                                                                                                                                                                                                                        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Владеть:владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц                                  |
| ПК-32 владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя                                                                                                                                                  | Знать:основы проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя                                                                                                       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Уметь:                                                                                                                                                                                                                        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Владеть:навыками проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя                                                                                                   |
| ПК-31 способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности | Знать: основы функционально-стоимостного анализа                                                                                                                                                                              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Уметь:экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа                                |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Владеть:способностью разрабатывать,                                                                                                                                                                                           |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности                                                                        |
| ПК-30 владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике | Знать: новейшие методы и методики в системе управления персоналом                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Уметь: формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике                                                                                                                           |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Владеть: навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом.                                                                                                                                                                                                                        |
| ПК-24 владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом                                                                                                                             | Знать: основы эффективного поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования                                                                                                                                                                                                                        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Уметь:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Владеть: владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования                                                                                                                                                                                                                       |
| ПК-22 умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели     | Знать: количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом                                                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Уметь: разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Владеть:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| ПК-21 умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения,                                                                                                                                                                                                                    | Знать: способы и методы диагностики выявления социально-трудовых проблем организации                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Уметь: выявлять и интерпретировать                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации                                                                                                                               | <p>наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации</p> <p>Владеть:</p>                                                                                                                                     |
| ПК-18 умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение                                                                                                                             | <p>Знать:основы формирования бюджета затрат на персонала</p> <p>Уметь:формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение</p> <p>Владеть:</p>                                                                                                                                                                 |
| ПК-17 владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний                                                                            | <p>Знать:основные методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом,</p> <p>Уметь:</p> <p>Владеть:методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний</p>                                                                                         |
| ПК-16 владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры                                                                                                         | <p>Знать:методы диагностики морально-психологического климата и состояния организационной культуры, основные типологии организационной культуры</p> <p>Уметь:</p> <p>Владеть:навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p>                                                        |
| ПК-15 знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике | <p>Знать:методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации</p> <p>Уметь:применять на практике методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации</p> <p>Владеть:</p> |
| ПК-14 знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации                                                      | <p>Знать:методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала</p> <p>Уметь:применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала</p> <p>Владеть:</p>                                                                                                                             |
| ПК-13 знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы                                                                                                              | Знать:методы оценки эффективности,действующей в организации системы найма и адаптации                                                                                                                                                                                                                                           |

|                             |                                                                                                      |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| найма и адаптации персонала | персонала                                                                                            |
|                             | Уметь:                                                                                               |
|                             | Владеть:навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала |

### 3. Место практики в структуре ОП ВО

| Перечень предшествующих дисциплин, видов работ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Перечень последующих дисциплин, видов работ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| В.1.04 Стратегическое управление человеческими ресурсами<br>Б.1.05 Кадровый консалтинг и аудит<br>ДВ.1.04.01 Теория коммуникаций и исследования<br>В.1.06 Семинар по управлению человеческими ресурсами<br>Б.1.07 Современные проблемы управления персоналом<br>ДВ.1.02.01 Расходы на персонал организации и их бюджетирование<br>Б.1.11 Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений<br>Б.1.08 Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности |                                             |

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым для прохождения данной практики и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

| Дисциплина                                           | Требования                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| В.1.06 Семинар по управлению человеческими ресурсами | <p>знать: кадровое планирование, технологии управления персоналом, принципы организации службы управления персоналом;</p> <p>уметь: осуществлять практические приемы управления персоналом, позволяющие повысить эффективность работы организации</p>                                                                                                                                    |
| Б.1.05 Кадровый консалтинг и аудит                   | <p>Знать: основы экономического анализа, контроля и принятия решений по всему блоку социально-трудовых отношений, возникающих в организации;</p> <p>Уметь: проводить экономический анализ по всему блоку социально-трудовых отношений, возникающих в организации, составлять комплексную объективную оценку (аудиторское заключение) состояния социально-трудовой сферы организации;</p> |



|                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                     | Владеть: навыками выявления недостатков, упущений, отклонений от установленных законом стандартов в области социально-трудовых отношений в организации; навыками разработки на основе результатов анализа состояния социально-трудовой сферы организации конструктивных предложений по улучшению ситуации в данной области.                                                                                                                                                                                                  |
| В.1.04 Стратегическое управление человеческими ресурсами                            | <p>знать: теоретико-методологические основы стратегического управления персоналом; основные подходы и методы стратегического управления персоналом; содержание основных методов управления персоналом.</p> <p>уметь: применять в практической деятельности основные подходы и методы стратегического управления персоналом; формулировать стратегии развития персонала и определять направления его стратегического развития; проектировать структуру и основные элементы системы стратегического управления персоналом.</p> |
| Б.1.11 Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений | <p>Знать: кадровый потенциал организации; политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; стандарты в области управления персоналом; принципы, формы и методы диагностики организационного развития; теоретическую основу технологии проведения диагностики и мониторинга теоретические и практические методы оценки эффективности системы найма и адаптации персонала; принципы формирования бюджета затрат на персонал; систему индивидуальных инструментов управления персоналом</p>               |
| ДВ.1.04.01 Теория коммуникаций и исследования                                       | <p>знать: основные понятия и категории в области коммуникаций; структуру комплекса коммуникаций и роль коммуникаций на предприятии; влияние факторов окружающей среды на управление коммуникациями компании;</p> <p>уметь: ориентироваться в специфической терминологии и самостоятельно работать с учебной литературой; разбираться в особенностях российской практики коммуникаций; управлять коммуникациями на инструментальном уровне;</p>                                                                               |
| Б.1.08 Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности                     | <p>знать: методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации;</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

|                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                | <p>уметь: применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации;</p> <p>владеть: навыками организации реализации политики мотивации и стимулирования персонала, и разработки и организации внедрения планов социального развития организации</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| ДВ.1.02.01 Расходы на персонал организации и их бюджетирование | <p>знать: основные понятия и термины в области расходов на персонал; условия применения различных форм оплаты труда; структуру расходов на оплату труда и методы ее формирования; основные нормативные правовые документы; основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений; сущность и основные характеристики рынка труда; основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии.</p> <p>уметь: формировать бюджет затрат на персонал; контролировать бюджет затрат на персонал; анализировать бюджет затрат на персонал; принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом;</p> <p>разрабатывать мероприятия по увеличению расходов организации при привлечении и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации.</p> <p>владеть: навыками анализа различных подходов в вопросах бюджетирования персонала; навыками самостоятельного овладения новыми знаниями в вопросах бюджетирования персонала, используя современные технологии; современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала для планирования расходов</p> |
| Б.1.07 Современные проблемы управления персоналом              | <p>знать: основные результаты новейших исследований по проблемам управления персоналом; основные понятия, методы и инструменты количественного и качественного анализа процессов управления персоналом; принципы, формы и методы диагностики организационного развития;</p> <p>умет: успешно выявлять и решать проблемы в области управления персоналом</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

|  |                                                          |
|--|----------------------------------------------------------|
|  | владеть: современными технологиями управления персоналом |
|--|----------------------------------------------------------|

#### 4. Время проведения практики

Время проведения практики (номер уч. недели в соответствии с графиком) с 23 по 26

#### 5. Структура практики

Общая трудоемкость практики составляет зачетных единиц 6, часов 216, недель 4.

| № раздела (этапа) | Наименование разделов (этапов) практики | Кол-во часов | Форма текущего контроля                                               |
|-------------------|-----------------------------------------|--------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 1                 | Подготовительный                        | 8            | проверка содержания дневника практики                                 |
| 2                 | Производственный                        | 200          | проверка содержания дневника практики и материалов отчета по практике |
| 3                 | Отчетный                                | 8            | проверка содержания и оформления отчета по практике                   |

#### 6. Содержание практики

| № раздела (этапа) | Наименование или краткое содержание вида работ на практике                                                                                                                                                                                                                                                                          | Кол-во часов |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 1                 | Уточнение базы практики. Распределение студентов по базам практики. Проведение организационного собрания. Обеспечение студентов программой практики. Исследовательский и производственный инструктаж, в том числе инструктаж по технике безопасности. Подготовка плана практики и обсуждение с руководителем порядка его реализации | 8            |
| 2                 | Заполнение дневника и составление отчета по практике согласно индивидуальному заданию и программе практики.                                                                                                                                                                                                                         | 200          |
| 3                 | Описание выполненного исследования и полученных результатов. Подготовка и оформление отчета и дневника по практике. Защита отчета                                                                                                                                                                                                   | 8            |

#### 7. Формы отчетности по практике

По окончании практики, студент предоставляет на кафедру пакет документов, который включает в себя:

- дневник прохождения практики, включая индивидуальное задание и характеристику работы практиканта организацией;
- отчет о прохождении практики.

Формы документов утверждены распоряжением заведующего кафедрой от 31.08.2016 №01.

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

Форма итогового контроля – оценка.

### 8.1. Паспорт фонда оценочных средств

| Наименование разделов практики | Код контролируемой компетенции (или ее части)                                                                                                                                                                                                                                            | Вид контроля |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Все разделы                    | ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации                                                                  | диф.зачет    |
| Все разделы                    | ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала                                                                                                                                                                                                    | диф. зачет   |
| Все разделы                    | ОПК-8 владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем | диф. зачет   |
| Все разделы                    | ПК-32 владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя                                                                                                                                           | диф. зачет   |
| Все разделы                    | ПК-33 владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц                                                                                               | диф. зачет   |
| Все разделы                    | ПК-12 владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности                                | диф. зачет   |
| Все разделы                    | ПК-11 умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели                                                                                                                | диф. зачет   |
| Все разделы                    | ПК-30 владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом,                                                                                                                                                                     | диф. зачет   |

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |            |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
|             | способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике                                                                                                                  |            |
| Все разделы | ПК-31 способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности                                             | диф. зачет |
| Все разделы | ПК-24 владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом                                                                                                                         | диф. зачет |
| Все разделы | ПК-22 умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели | диф. зачет |
| Все разделы | ПК-21 умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации                                                                                                                              | диф. зачет |
| Все разделы | ПК-18 умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение                                                                                                                                                                                                                                                         | диф. зачет |
| Все разделы | ПК-17 владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний                                                                                                                                                                                                        | диф. зачет |
| Все разделы | ПК-16 владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры                                                                                                                                                                                                                                     | диф. зачет |
| Все разделы | ПК-15 знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике                                                                                                                             | диф. зачет |

|                  |                                                                                                                                                                                                                     |                                                                       |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Все разделы      | ПК-14 знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации                                                          | диф. зачет                                                            |
| Все разделы      | ПК-13 знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала                                                                                      | диф. зачет                                                            |
| Подготовительный | ПК-24 владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом | проверка содержания дневника практики                                 |
| Производственный | ПК-24 владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом | проверка содержания дневника практики и материалов отчета по практике |
| Отчетный         | ПК-24 владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом | проверка содержания и оформления отчета по практике                   |

## 8.2. Виды контроля, процедуры проведения, критерии оценивания

| Вид контроля | Процедуры проведения и оценивания                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Критерии оценивания                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| диф. зачет   | Зачет проходит в форме защиты отчета по практике перед комиссией, назначенной заведующим кафедрой. Защита отчета по практике, как правило, состоит в коротком докладе (8–10 минут) студента с представлением соответствующей презентации и в ответах на вопросы по существу отчета. В результате защиты отчета по практике студент магистратуры получает зачет с оценкой. При оценке учитываются содержание и правильность оформления | Отлично: своевременное предоставление отчета на кафедру; соответствие содержания отчета программе прохождения практики - программа выполнена в полном объеме; отчет оформлен в соответствии с установленными требованиями; студент продемонстрировал системность и глубину знаний, стилистически грамотно, логически правильно изложил материал; дал исчерпывающие ответы на все дополнительные вопросы преподавателей по разделам, |

|  |                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>студентом дневника и отчета по практике; отзывы руководителей практики от организации и кафедры; ответы на вопросы в ходе защиты отчета.</p> | <p>предусмотренным программой практики.</p> <p>Хорошо: своевременное предоставление отчета на кафедру; соответствие содержания отчета программе прохождения практики - программа выполнена в полном объеме; отчет оформлен в соответствии с установленными требованиями; студент продемонстрировал системность и глубину знаний, стилистически грамотно, логически правильно изложил материал; при ответах на дополнительные вопросы допустил незначительные ошибки, но самостоятельно исправил допущенные неточности при ответе на наводящие вопросы.</p> <p>Удовлетворительно: своевременное предоставление отчета на кафедру; соответствие содержания отчета программе прохождения практики - программа выполнена не в полном объеме (от 70% индивидуального задания); отчет оформлен небрежно (с отклонениями от установленных требований); студент продемонстрировал владение специальной терминологией, но допускал ошибки; способен самостоятельно но не глубоко анализировать материал, осознал допущенные ошибки только после наводящих вопросов преподавателей.</p> <p>Неудовлетворительно: нарушены сроки предоставления отчета на кафедру; соответствие содержания отчета программе прохождения практики - программа выполнена не в полном объеме (менее 70 % индивидуального задания); отчет оформлен небрежно; студент продемонстрировал фрагментарные знания в рамках программы практики, не владеет специальной терминологией; при ответе на</p> |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | вопросы допустил грубые логические ошибки, которые так и не смог осознать после наводящих вопросов преподавателей.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| проверка содержания дневника практики                                 | На первой неделе студент посещает (или высылает материалы по электронной почте) консультации преподавателя (ответственного за практику от университета), на которых проводится проверка дневника практики. Содержание дневника практики оценивается на соответствие индивидуальному заданию.                                                                                                                  | соответствует: Содержание дневника полностью соответствует индивидуальному заданию; исправление и доработка содержания дневника не требуются<br>не соответствует: Содержание дневника не соответствует индивидуальному заданию; требуются исправление и доработка содержания дневника практики.                                                                                                                                                                                                                                         |
| проверка содержания дневника практики и материалов отчета по практике | Еженедельно студент посещает (или высылает материалы по электронной почте) консультации преподавателя (ответственного за практику от университета), на которых проводится проверка дневника и материалов отчета практики. Содержание дневника и отчета по практике оценивается на соответствие индивидуальному заданию.                                                                                       | соответствует: Содержание дневника и материалы отчета полностью соответствуют индивидуальному заданию; исправление и доработка содержания дневника и отчета не требуются;<br>не соответствует: Содержание дневника и материалы отчета не соответствуют индивидуальному заданию; требуются исправление и доработка содержания дневника и отчета по практике.                                                                                                                                                                             |
| проверка содержания и оформления отчета по практике                   | На последней неделе студент посещает (или высылает материалы по электронной почте) консультации преподавателя (ответственного за практику от университета), на которых проводится проверка содержания и оформления отчета по практике. Содержание отчета оценивается на соответствие индивидуальному заданию. Оформление отчета оценивается на соответствие требованиям к оформлению данного вида документов. | соответствует: Содержание и оформление отчета полностью соответствуют индивидуальному заданию и требованиям к оформлению; исправление и доработка содержания и оформления отчета не требуются. Отчет допускается до защиты;<br>не соответствует: Содержание и оформление отчета не соответствуют индивидуальному заданию и требованиям к оформлению; требуются исправление и доработка содержания и оформления отчета по практике. Отчет, имеющий отклонения (соответствие индивидуальному заданию менее 70%) до защиты не допускается. |



### 8.3. Примерный перечень индивидуальных заданий

Примерная структура индивидуального задания:

1 - неделя

1. Инструктаж по технике безопасности;
2. Дать краткую характеристику базы практики;
3. Провести анализ факторов внутренней и внешней среды организации;
4. Подробно проанализировать структуру управления организацией;
5. Провести подробный анализ основных элементов организационной культуры.

2 - неделя:

6. Провести подробный кадровый аудит организации (динамика основных показателей за 3 последних года);
7. Сформулировать цели управления персоналом данной организации;
8. Определить тип и подробно описать особенности кадровой политики организации;
9. Проанализировать основные регламентирующие документы, используемые в процессе управления персоналом организации;
10. Подробно изучить Положение о кадровом структурном подразделении и Должностные инструкции начальника и сотрудников рассматриваемого подразделения. Составить матрицу распределения функций среди сотрудников подразделения

Проанализировать внутренний и внешний документооборот кадрового структурного подразделения.

3 - неделя:

11. Проанализировать в динамике за последние 3 года основные критериальные показатели эффективности работы организации;
12. Сделать выводы о наличии экономической проблемы (если результаты анализа неудовлетворительные) или о стратегической цели организации.

4 - неделя:

13. Проанализировать проблемную подсистему кадрового менеджмента, соответствующую тематике ВКР магистра, сделать выводы о влиянии ее компонентов на эффективность деятельности предприятия;
14. На основе проведенных исследований сделать общие выводы;
15. Оформление отчета по преддипломной практике (приложить дневник и характеристику, заверенные печатью).

Примерная тематика индивидуальных заданий:

1. Эффективный контракт как средство повышения производительности труда топ-менеджеров.
2. Повышение эффективности инвестиций в обучении персонала на основе комплексной оценки.
3. Компетентностный подход к формированию имиджа сотрудника.
4. Нематериальное стимулирование производственного персонала, как фактор повышения конкурентоспособности организации.
5. Разработка целей системы управления персоналом.
6. Применение программно-целевого подхода при построении организационной структуры службы управления персоналом.
7. Разработка методики анализа кадрового потенциала организации.
8. Разработка системы сбалансированных связей и отношений руководителя в рамках различных оргструктур.

9. Направления развития организационного проектирования системы управления организацией.
10. Развитие системного подхода в организационном проектировании систем управления организацией.
11. Развитие форм отображения материалов обследования и анализа систем управления организацией.
12. Комплексное проектирование систем управления организацией (различных уровней).
13. Проектирование взаимоотношений службы управления персоналом организации – базы практики с внешними организациями (консультационными центрами, рекрутинговыми агентствами, центрами обучения, региональными органами по управлению трудовыми ресурсами).
14. Комплексное проектирование системы управления персоналом организации.

## **9. Учебно-методическое и информационное обеспечение практики**

### **Печатная учебно-методическая документация**

#### *а) основная литература:*

1. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом Учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом" А. Я. Кибанов; Гос. ун-т упр. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 303, [1] с.
2. Маслов, Е. В. Управление персоналом предприятия Учеб. пособие Е. В. Маслов; Новосиб. гос. акад. экономики и упр.; Новосиб. гос. акад. экономики и упр. - М.; Новосибирск: ИНФРА-М: НГАЭиУ, 2001. - 309,[3] с.

#### *б) дополнительная литература:*

1. Управление персоналом организации [Текст] учебник для вузов по специальностям "Менеджмент орг." и др. А. Я. Кибанов и др.; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 695, [1] с.
2. Управление персоналом: Курсовые проекты, практика, государственный экзамен, дипломный проект Учеб. пособие для вузов по специальности 062100 "Упр. персоналом" А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Д. К. Захаров и др.; Под ред. А. Я. Кибанова; Гос. ун-т упр. - М.: ИНФРА-М, 2003. - 429,[1] с.
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : стратегия, маркетинг, интернационализация [Текст] учеб. пособие для вузов по специальностям "Менеджмент орг." и "Упр. персоналом" А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова ; Гос. ун-т упр., Воронеж. гос. ун-т. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 299, [1] с. ил.
4. Магура, М. И. Организация обучения персонала компании М. И. Магура, М. Б. Курбатова. - М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. - 192 с.
5. Резанович, И. В. Программа итоговой государственной аттестации магистрантов по направлению "Управление персоналом" [Текст] метод. указания И. В. Резанович, Е. А. Резанович ; Юж.-Урал. гос. ун-т ; ЮУрГУ. - Челябинск: Издательский Центр ЮУрГУ, 2013. - 45, [1] с.
6. Резанович, И. В. Управление персоналом организации [Текст]

метод. указания к выполнению выпуск. работ И. В. Резанович ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Упр. персоналом ; ЮУрГУ. - Челябинск: Издательство ЮУрГУ, 2007. - 42, [1] с.

7. Управление персоналом : современные концепции и эффективные технологии Всероссийская заочная научно-практическая конференция Челябинск 2014 Сборник статей участников Всероссийской заочной научно-практической конференции "Управление персоналом : современные концепции и эффективные технологии", 1-2 апреля 2014 г. [Текст] ред.-сост. И. В. Резанович ; Юж.-Урал. гос. ун-т ; ЮУрГУ. - Челябинск: Издательский Центр ЮУрГУ, 2014. - 151, [1] с.

8. Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации Учеб.-практ. пособие. - М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1996. - 300 с.

*из них методические указания для самостоятельной работы студента:*

1. Рабочая программа преддипломной практики для магистров. Составитель И.В. Резанович, зав.кафедрой ЭТУП.

2. Преддипломная практика по направлению 38.04.03 Управление персоналом

## Электронная учебно-методическая документация

| № | Вид литературы      | Наименование разработки                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Ссылка на информационный ресурс                             | Наименование ресурса в электронной форме          | Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ) |
|---|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Основная литература | Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. [Электронный ресурс] / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2014. — 360 с. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/53574">http://e.lanbook.com/book/53574</a> — Загл. с экрана. | <a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a> | Электронно-библиотечная система Издательства Лань | Интернет / Авторизованный                                                       |
| 2 | Основная литература | Макарова, И.К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента: учебное пособие. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Издательский дом "Дело" РАНХиГС, 2015. — 422 с. — Режим доступа:                                                                                                      | <a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a> | Электронно-библиотечная система Издательства Лань | Интернет / Авторизованный                                                       |

|   |                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                             |                                                   |                           |
|---|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------|
|   |                     | <a href="http://e.lanbook.com/book/74849">http://e.lanbook.com/book/74849</a> — Загл. с экрана.                                                                                                                                                                                     |                                                             |                                                   |                           |
| 3 | Основная литература | Яхонтова, Е.С. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Издательский дом "Дело" РАНХиГС, 2013. — 384 с. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/74827">http://e.lanbook.com/book/74827</a> — Загл. с экрана. | <a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a> | Электронно-библиотечная система Издательства Лань | Интернет / Авторизованный |
| 4 | Основная литература | Авдеев, В.В. Управление персоналом: технология формирования команды. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Финансы и статистика, 2014. — 544 с. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/69110">http://e.lanbook.com/book/69110</a> — Загл. с экрана.             | <a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a> | Электронно-библиотечная система Издательства Лань | Интернет / Авторизованный |

## 10. Информационные технологии, используемые при проведении практики

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Office(бессрочно)

Перечень используемых информационных справочных систем:

1. -Консультант Плюс(31.07.2017)
2. -Гарант(31.12.2017)

## 11. Материально-техническое обеспечение практики

| Место прохождения практики           | Адрес места прохождения                    | Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, обеспечивающие прохождение практики |
|--------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ОАО "Агрофирма Ариант", г. Миасс     | 456317, г. Миасс, ул.Академика Павлова, 10 | Компьютерная техника, разработанные Положения, тестовые и методические материалы                                                            |
| ОАО "Челябинский механический завод" | 454119, г. Челябинск, Копейское шоссе, 38  | Компьютерная техника, разработанные Положения, тестовые и методические материалы                                                            |
| ООО Форпост-Парфюм                   | 454036, г.Челябинск, ул. Радонежская, 11   | Компьютерная техника, разработанные Положения, тестовые и методические материалы                                                            |
| ЗАО "Градиент-                       | 454080,                                    | Компьютерная техника, разработанные                                                                                                         |

|                                  |                                          |                                                                                  |
|----------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| Парфюм"                          | г. Челябинск,<br>ул.Энтузиастов, 28-а    | Положения, тестовые и методические материалы                                     |
| ЗАО "ЭР-Телеком Холдинг"         | 454014, г. Челябинск, ул. Ворошилова, 10 | Компьютерная техника, разработанные Положения, тестовые и методические материалы |
| АО "Промышленная Группа "Метран" | 454138, Челябинск, пр-т Новоградский, 15 | Компьютерная техника, разработанные Положения, тестовые и методические материалы |