

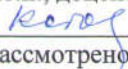


Федеральное агентство по рыболовству
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Астраханский государственный технический университет»
Система менеджмента качества в области образования, воспитания, науки и инноваций сертифицирована DQS
по международному стандарту ISO 9001:2015

Институт экономики

УТВЕРЖДАЮ:

Директор Института экономики,
к.э.н., доцент

 Т. В. Котова
Рассмотрено на Учебно-методическом
совете,
протокол № 7 от «28» июня 2019 г.

Программа практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

Модуль 2

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки

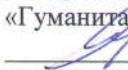
Управление человеческими ресурсами

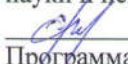
Квалификация (степень) выпускника

Бакалавр

Форма обучения

Очная, очно-заочная, заочная

Авторы: д.пед.н., профессор кафедры
«Гуманитарные науки и психология»
 Ильязова М. Д.
к.псих.н., доцент кафедры «Гуманитарные
науки и психология»

 Фурси Л. Ф.
Программа рекомендована кафедрой
«Гуманитарные науки и психология»
Протокол № 5 от 30 мая 2019 г.
Зав. кафедрой «Гуманитарные науки и
психология»,
к.и.н., доцент

 Руденко М.Н.

Астрахань – 2019

1. Планируемые результаты обучения по практике по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

Программа практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, модуль 2 бакалавров по направлению 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Управление человеческими ресурсами» разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.02 «Менеджмент».

Планируемые результаты освоения практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код	Определение	Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы		
		Знать	Уметь	Владеть навыками и (или) иметь опыт
ПК-1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	основные теории мотивации, лидерства и власти, процессы групповой динамики и принципы формирования команды, типологию организационных культур и методы ее диагностики	решать стратегические и оперативные управленческие задачи, организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	навыками выявления лидерских качеств и мотивационных предпочтений сотрудников для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры
ПК-2	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	понятие и виды конфликтов, виды и методы разрешения конфликтов; коммуникационный процесс, виды коммуникаций и коммуникационные барьеры	разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

2. Место практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности в структуре ОП

Модуль 2 (46-47 неделя 4 семестр)	
Цикл (раздел) ОП, к которому относится данная практика:	Вариативная часть ОП направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Управление человеческими ресурсами»
Описание логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частям ОП (дисциплинами (модулями) практиками):	«Управление разработкой и внедрением нового продукта», «Моделирование бизнес-процессов», «Организация, нормирование и оплата труда», «Производственная стратегия», «Теория менеджмента», «Управление качеством», «Управление затратами и контролинг».
Компетенции, сформированные у обучающихся до начала прохождения практики:	ОК-1, ОК-2, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОПК-7
Теоретические дисциплины и практики, для которых результаты обучения по практике необходимы как предшествующие:	«Корпоративная и социальная ответственность», «Производственная стратегия», «Стратегический менеджмент», «Антикризисное управление», «Управление конкурентоспособностью», «Управление разработкой и внедрением нового продукта»

3. Структура, содержание, объем (трудоемкость) практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности:

3.1. Для очной формы обучения:

Общая трудоемкость практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности составляет 9 зачетных единиц, 324 ч., в т.ч.:

Модуль 2: 108 часов, 3 з.е., 46-47 неделя, 4 семестр

Содержание практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

№ п/п	Разделы практики			Форма контроля
		Семестр	Неделя	
1	Ознакомление с содержанием и сроками прохождения практики. Выбор объекта практики. Инструктаж по технике безопасности. Формулировка целей, задач практики.	4	46	Раздел отчета по практике: введение
2	Изучение практики деятельности предприятий и организаций: - изучение предприятия – места прохождения практики: тип предприятия, организационно-правовая форма, производственная и организационная структура предприятия. - ознакомление с документами, регламентирующими деятельность предприятия. - изучение системы планирования и отчетности. - сбор и анализ информации о предприятии. Освоение методов работы с литературой. Консультации с руководителем практики.	4	46	1,2 Глава отчета по практике
3	Систематизация информации, полученной в процессе изучения предприятия Оформление результатов и их согласование с руководителем практики. Оформление отчета по практике.	4	47	Оформленный и доработанный отчет по практике
4	Предоставление отчета по практике и его защита	4	47	Отчет по результатам практики
	Форма промежуточной аттестации			Зачет с оценкой

3.2. Для очно-заочной формы обучения:

Общая трудоемкость практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности составляет 9 зачетных единиц, 324 ч., в т.ч.:

Модуль 2: 108 часов, 3 з.е., 46-47 неделя, 3 курс

№ п/п	Раздел практики	Курс	Неделя	Формы текущего контроля успеваемости
1	Ознакомление с содержанием и сроками прохождения практики. Выбор объекта практики. Инструктаж по технике безопасности. Формулировка целей, задач практики.	3	46	Раздел отчета по практике: введение
2	Изучение практики деятельности предприятий и организаций: - изучение предприятия – места прохождения практики: тип предприятия, организационно-правовая форма, производственная и организационная структура предприятия. - ознакомление с документами, регламентирующими деятельность предприятия. - изучение системы планирования и отчетности. - сбор и анализ информации о предприятии. Освоение методов работы с литературой. Консультации с руководителем практики.	3	46	1,2 Глава отчета по практике
3	Систематизация информации, полученной в процессе изучения предприятия Оформление результатов и их согласование с руководителем практики. Оформление отчета по практике.	3	46-47	Оформленный и доработанный отчет по практике
4	Предоставление отчета по практике и его защита	3	47	Отчет по результатам практики
	Форма промежуточной аттестации			Зачет с оценкой

3.3. Для заочной формы обучения:

Общая трудоемкость практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности составляет 9 зачетных единиц, 324 ч., в т.ч.:

Модуль 2: 108 часов, 3 з.е., 46-47 неделя, 3 курс

№ п/п	Раздел практики	Курс	Неделя	Формы текущего контроля успеваемости
1	Ознакомление с содержанием и сроками прохождения практики. Выбор объекта практики. Инструктаж по технике безопасности. Формулировка целей, задач практики.	3	46	Раздел отчета по практике: введение
2	Изучение практики деятельности предприятий и организаций: - изучение предприятия – места прохождения практики: тип предприятия, организационно-правовая форма, производственная и организационная структура предприятия. - ознакомление с документами, регламентирующими деятельность предприятия. - изучение системы планирования и отчетности. - сбор и анализ информации о предприятии. Освоение методов работы с литературой. Консультации с руководителем практики.	3	46	1,2 Глава отчета по практике

3	Систематизация информации, полученной в процессе изучения предприятия Оформление результатов и их согласование с руководителем практики. Оформление отчета по практике.	3	46-47	Оформленный и доработанный отчет по практике
4	Предоставление отчета по практике и его защита	3	47	Отчет по результатам практики
Форма промежуточной аттестации				Зачет с оценкой

4. Способы и форма проведения практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности по направлению 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Управление человеческими ресурсами» может проводиться следующими способами: стационарным и выездным.

Стационарная практика проводится в структурных подразделениях ФГБОУ ВО «АГТУ» (кафедры, хозрасчетные подразделения, управления и отделы финансово-экономического блока) или ее филиале, в котором обучающиеся осваивают образовательную программу, или в профильных организациях, расположенных на территории Астраханской области.

Выездная практика проводится по заявлению обучающегося в том случае, если место ее проведения расположено вне Астраханской области.

Вид практики – производственная.

Форма проведения - дискретно, по видам практик путем выделения в календарном учебном плане непрерывного периода учебного времени для прохождения практики. Сроки практики устанавливаются в соответствии с календарным графиком учебного процесса и учебными планами ОП по направлению 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Управление человеческими ресурсами».

Для руководства практикой, проводимой в организациях, назначается руководитель практики от организации из числа лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу данной организации.

Для руководства практикой, проводимой в профильной организации, назначаются руководитель практики из числа лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу кафедры, организующей проведение практики (далее - руководитель практики от организации), и руководитель практики из числа работников профильной организации (далее - руководитель практики от профильной организации).

Руководитель практики от Университета:

-совместно с руководителем практики от организации составляет рабочий график (план) проведения практики;

-разрабатывает индивидуальные задания для выполнения обучающимися в период практики;

-участвует в распределении обучающихся по рабочим местам и видам работ в организации, осуществляющей профессиональную деятельность;

-осуществляет контроль за соблюдением сроков проведения практики и соответствием ее содержания установленным образовательной программой требованиям к содержанию практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности;

-оказывает методическую помощь обучающимся при выполнении обучающимися индивидуальных заданий, а также при сборе материалов к выпускной квалификационной работе в ходе преддипломной практики;

-оценивает результаты прохождения практики обучающимися.

Руководитель практики от профильной организации:

-согласовывает индивидуальные задания, содержание и планируемые результаты практики;

-предоставляет рабочие места обучающимся;

-обеспечивает безопасные условия прохождения практики обучающимся, отвечающие санитарным правилам и требованиям охраны труда;

-проводит инструктаж обучающихся по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, а также правилами внутреннего трудового распорядка.

Аттестация по итогам практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности проводится в форме защиты отчета обучающихся на основании отчета о прохождении практики и выполнения плана практики. Защита отчета осуществляется в комиссии, назначенной заведующим кафедрой. В состав комиссии входят руководитель образовательной программы по бакалаврской программе и руководитель практики от кафедры.

Срок сдачи отчета – не позднее двух недель с начала учебных занятий в следующем семестре.

Результаты прохождения практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности определяются путем проведения промежуточной аттестации с выставлением оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Оценки по практике по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности приравниваются к оценкам по теоретическому курсу обучения и учитываются при подведении итогов успеваемости обучающихся.

Обучающиеся, не прошедшие практику по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности по уважительной причине, проходят практику по индивидуальному плану.

Обучающиеся, не прошедшие практику по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности по неуважительной причине или получившие оценку «неудовлетворительно» при промежуточной аттестации результатов прохождения практики какого-либо вида, считаются имеющими академическую задолженность.

5. Рекомендации по организации практики обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

5.1. Наличие соответствующих условий реализации практики

Для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на основании письменного заявления практика реализуется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья; обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

5.2. Обеспечение соблюдения общих требований

При реализации практики на основании письменного заявления обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение практики для обучающихся-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в структурных подразделениях Университета, если это не создает трудностей для обучающихся;
- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего (их) обучающимся необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей;
- пользование необходимыми обучающимся техническими средствами с учетом их индивидуальных особенностей.

5.3. Доведение до сведения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в доступной для них форме

Все локальные нормативные акты АГТУ по вопросам реализации практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности доводятся до сведения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в доступной для них форме.

5.4. Реализация увеличения продолжительности прохождения промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности для обучающегося с ограниченными возможностями здоровья

Продолжительность прохождения промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности увеличивается по письменному заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья; продолжительность аттестации по практике, проводимой в письменной форме увеличивается не менее чем на 0,5 часа; продолжительность подготовки обучающегося к ответу, проводимом в устной форме, – не менее чем на 0,5 часа; продолжительность ответа обучающегося при устном ответе увеличивается не более чем на 0,5 часа.

5.5 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по практике по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

Представлен в Приложении к данной программе практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

5.6 Учебно-методическое и информационное обеспечение практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

а) основная литература:

1. Мокроносов А.Г., Балашов А.А. Выявление проблемных зон системы менеджмента промышленных предприятий: препринт.-М: Креативная экономика, 2012.- 36с. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=132943 (ЭБС)

2. Бизнес-планирование: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Экономика» и «Менеджмент»/ [В.З. Черняк и др.]; под.ред. В.З. Черняка, Г.Г. Гараева.- 4-е изд., перераб. и доп.- М: ЮНИТИ-ДАНА,2012.- 391 с. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=114751 (ЭБС)

3. Герчикова И.Н. Менеджмент: учебник для вузов.- 4-е изд. переаб. и доп.- М: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.- 511 с. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=114981 (ЭБС)

4. Кондратьева, М.Н. Экономика и организация производства: учебно-практическое пособие / М.Н. Кондратьева, Е.В. Баландина; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Ульяновский государственный технический университет", Институт дистанционного и дополнительного образования. - Ульяновск: УлГТУ, 2012. - 73 с. [Электронный ресурс] Режим доступа: : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363407> (ЭБС)

5. Мамонова В.Г. Моделирование бизнес-процессов: учебное пособие/В.Г. Мамонова, Н.Д.Ганелина, Н.В. Мамонова.- Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2012.-43с. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=228975 (ЭБС)

6. Божук С. Г. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата / С. Г. Божук, В. В. Кулибанова, Т. Р. Тэор. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 268 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). - URL: <https://biblio-online.ru/book/965F2EA3-EAAF-42A4-A0FF-ED99A422B471> (ЭБС)

б) дополнительная литература:

7. Мардас А. Н. Стратегический менеджмент [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева, И. Г. Кадиев. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 205 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). - URL: <https://biblio-online.ru/book/028E8773-A58C-4B27-B99A-C1C6BCE8CF>

8. Шилов, В.Р. Разработка стратегии развития предприятия [Электронный ресурс]/ В.Р. Шилов. - М.: Лаборатория книги, 2009. - 247 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=97936> (ЭБС)

9. Павеллек Г. Комплексное планирование промышленных предприятий: базовые принципы, Методика, ИТ-обеспечение/ Гюнтер Павеллек; пер. с нем.- М.: Альпина Паблишер, 2016.- 366 с. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=443016 (ЭБС)

10. Самсонова М.В. Управление процессами: учебно-практическое пособие/ Самсонова М.В.- Ульяновск: УлГТУ, 2014. – 187 с. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=363491 (ЭБС)

11. Балдин К.В. Управление рисками в инновационно-инвестиционной деятельности предприятия [Электронный ресурс]: учебное пособие / К.В. Балдин, И.И. Передеряев, Р.С. Голов. - 3-е изд. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 418 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454050> (ЭБС)

12. Поварич И.П. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс]: учебное пособие / И.П. Поварич ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Кемеровский государственный университет», Кафедра менеджмента. - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2013. - 149 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=437483> (ЭБС)

13. Экономика предприятия: учебник для вузов / под.ред. проф. В.Я. Горфинкеля.- 5-е изд. перераб. и доп. [Электронный ресурс] – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 767 с. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=118263 (ЭБС)

14. Голов Р.С. Организация производства, экономика и управление в промышленности: Учебник для бакалавров / Р.С. Голов, А.П. Агарков, А.В. Мельник.- М: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017.- 858 с. . [Электронный ресурс] Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=452544 (ЭБС)

15. Менеджмент: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Экономика и управление»/ под ред. М.М. Максимцева, М.А. Комарова.- 4-е изд. переаб. и доп.- М: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.-343 с. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=115008 (ЭБС)

16. Основы менеджмента: учебник для студентов вузов, обучающихся по Экономическим специальностям/ под ред. И.В. Бородушко, В.В. Лукашевича.- 2-е изд. переаб. и доп.- М: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.-271 с. Режим доступа:http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=118632 (ЭБС)

17. Герчикова И.Н. Менеджмент: учебник для вузов.- 4-е изд. переаб. и доп.- М: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.- 511 с. Режимдоступа:http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=114981 (ЭБС)

в) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. ЭБС издательства Лань (книги коллекции «Инженерные науки») <http://lanbook.com>
2. ЭБС «Университетская библиотека on-line» <http://www.biblioclub.ru>
3. ЭБС Юрайт <https://www.biblio-online.ru>
4. Национальная электронная библиотека <http://нэб.рф/>
5. ЭБСelibrary (периодические издания) <http://elibrary.ru>

г) Методические указания для обучающихся по освоению практики:

1. Ильязова М. Д.. Методические указания по организации и проведению практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности для бакалавров направления 38.03.02 «Менеджмент» профиль «Управление человеческими ресурсами». Астрахань: АГТУ, 2018. [portal.astu.org]

д) перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по практике по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, включая перечень лицензионного программного обеспечения и информационных справочных систем

Перечень информационных технологий, используемых в учебном процессе

Наименование программного обеспечения
Образовательный портал Moodle
Электронно-библиотечная система ФГБОУ ВО «АГТУ»

Перечень лицензионного учебного программного обеспечения

Наименование программного обеспечения	Назначение
AdobeReader	Программа для просмотра электронных документов
FoxitReader	Программа для просмотра электронных документов
GoogleChrome	Браузер
KasperskyAntivirus	Средство антивирусной защиты
OpenOffice	Программное обеспечение для работы с электронными документами

Сведения об обновлении программного обеспечения представлены в локальной сети АГТУ по адресу \\172.20.20.20\Soft\Список Лицензий.pdf

8. Материально-техническое обеспечение практики

Реализация практики программы бакалавриата обеспечивается на материально-технической базе организации, в которую направляются студенты для прохождения практики.

Реализация практики программы бакалавриата на базе ФГБОУ ВО АГТУ обеспечивается:

- наличием в организации библиотеки, в том числе электронной, обеспечивающей обучающимся доступ к профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам, а также иным информационным ресурсам:

- залы научной библиотеки ФГБОУ ВО «АГТУ» - 4 корп., 2 корп., гл. корп. (читальный зал научной литературы и электронный читальный зал), 6 корп., 8 корп. Залы обеспечены компьютерами с доступом к сети Интернет, электронно-библиотечным системам и к электронной информационно-образовательной среде Университета. Библиотечный фонд укомплектован изданиями учебной, учебно-методической, научной и иной литературы, включая периодические издания, соответствующими рабочей программе практик (издания представлены в электронно-библиотечной системе организации с обеспечением каждому обучающемуся индивидуального неограниченного доступа к указанной системе посредством сети «Интернет»).

Аудитория для практических занятий, оборудованная учебной мебелью (столы, стулья для обучающихся, стол, стул для преподавателя, доска).

Аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации – компьютерный класс, оснащенный компьютерами, с выходом в сеть Интернет, оборудованный учебной мебелью (доска, компьютерные столы и стулья для обучающихся и преподавателя); аудитория, оборудованная учебной мебелью (столы, стулья для обучающихся, стол, стул для преподавателя, доска).

Аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, оснащенная набором демонстрационного оборудования (экран, компьютер, проектор) и учебной мебелью (столы, стулья для обучающихся, стол, стул для преподавателя, доска).

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

ПРИЛОЖЕНИЕ
к программе практики
**«Практика по получению профессиональных
умений и опыта профессиональной деятельности»**
Рассмотрено на Учебно-методическом совете,
протокол № 7 от «28» июня 2019 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Перечень компетенций, формируемых в ходе прохождения практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, модуль 2 с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы: ПК-1, ПК-2

1. Этапы формирования данных компетенций в процессе освоения ОП по направлению 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Управление человеческими ресурсами» представлены в Паспорте компетенций.

2. Показатели и критерии оценивания компетенций, формируемых в ходе прохождения по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, описание шкал оценивания представлены в Паспорте компетенций, а также в Таблице 1.

Таблица 1

ПК-1

	Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы			
	«Знать»	«Уметь»	«Владеть навыками и/или иметь опыт»	«Компетенция»
	Показатели			
Шкала оценивания уровня сформированности результата обучения (зачет с оценкой)	основные теории мотивации, лидерства и власти, процессы групповой динамики и принципы формирования команды, типологию организационных культур и методы ее диагностики	решать стратегические и оперативные управленческие задачи, организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	навыками выявления лидерских качеств и мотивационных предпочтений сотрудников для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проведения аудита человеческих ресурсов и	ПК-1 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

			диагностики организационной культуры	
Критерии				
Продвинутый уровень («отлично») 100-85 баллов	четко и правильно дает определения, полно раскрывает содержание понятий, верно использует терминологию, при этом ответ самостоятельный, использованы ранее приобретенные знания	выполняет все операции, последовательность их выполнения достаточно хорошо продумана, действие в целом осознано	владеет всеми необходимыми навыками и/или имеет опыт	ПК-1 Обучающийся владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий
Углубленный уровень («хорошо») 84-71 балл	определения понятий дает неполные, допускает незначительные нарушения в последовательности изложения, небольшие неточности при использовании научных категорий, формулировки выводов	выполняет все операции, последовательность их выполнения соответствует требованиям, но действие выполняется недостаточно осознанно	в целом владеет необходимыми навыками и/или имеет опыт	ПК-1 Обучающийся владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры в отдельных и типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности
Базовый уровень («удовлетвори тельно») 70-60 баллов	усвоено основное содержание, но излагается фрагментарно, не всегда последовательно, определения понятий недостаточно четкие, не используются в качестве	выполняет не все операции действия, допускает ошибки в последовательности их выполнения, действие выполняется недостаточно осознанно	владеет не всеми необходимыми навыками, имеющийся опыт фрагментарен	ПК-1 Обучающийся владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить

	доказательства выводы и обобщения из наблюдений, допускаются ошибки в их изложении, неточности в использовании предметной терминологии			аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры в отдельных и типовых ситуациях
Нулевой уровень («неудовлетворительно») менее 60 баллов	основное содержание не раскрыто, не дает ответы на вспомогательные вопросы, допускает грубые ошибки в использовании терминологии	выполняет лишь отдельные операции, последовательность их хаотична, действие в целом неосознанно	не владеет всеми необходимыми навыками и/или не имеет опыт	ПК-1 Обучающийся не способен использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной

ПК-2

Шкала оценивания уровня сформированности результата обучения (зачет с оценкой)	Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы			
	«Знать»	«Уметь»	«Владеть навыками и/или иметь опыт»	«Компетенция»
	Показатели			
	понятие и виды конфликтов, виды и методы разрешения конфликтов; коммуникационный процесс, виды коммуникаций и коммуникационные барьеры	разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	ПК-2 владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

Критерии				
Продвинутый уровень («отлично») 100-85 баллов	четко и правильно дает определения, полно раскрывает содержание понятий, верно использует терминологию, при этом ответ самостоятельный, использованы ранее приобретенные знания	выполняет все операции, последовательность их выполнения достаточно хорошо продумана, действие в целом осознано	владеет всеми необходимыми навыками и/или имеет опыт	ПК-2 Обучающийся способен использовать различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий
Углубленный уровень («хорошо») 84-71 балл	определения понятий дает неполные, допускает незначительные нарушения в последовательности изложения, небольшие неточности при использовании научных категорий, формулировки выводов	выполняет все операции, последовательность их выполнения соответствует требованиям, но действие выполняется недостаточно осознанно	в целом владеет необходимыми навыками и/или имеет опыт	ПК-2 Обучающийся способен использовать различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности
Базовый уровень («удовлетворительно») 70-60 баллов	усвоено основное содержание, но излагается фрагментарно, не всегда последовательно, определения понятий недостаточно четкие, не используются в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, допускаются ошибки в их изложении, неточности в использовании предметной терминологии	выполняет не все операции действия, допускает ошибки в последовательности их выполнения, действие выполняется недостаточно осознанно	владеет не всеми необходимыми навыками, имеющийся опыт фрагментарен	ПК-2 Обучающийся способен использовать различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде в типовых ситуациях

Нулевой уровень («неудовлетворительно») менее 60 баллов	основное содержание не раскрыто, не дает ответы на вспомогательные вопросы, допускает грубые ошибки в использовании терминологии	выполняет лишь отдельные операции, последовательность их хаотична, действие в целом неосознанно	не владеет всеми необходимыми навыками и/или не имеет опыт	ПК-2 Обучающийся не способен использовать различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
--	--	---	--	---

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности и проведения промежуточной аттестации по практике, в том числе уровня освоения компетенции

Таблица 2

Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы			
Модуль 2			
Знать	Уметь	Владеть навыками и (или) иметь опыт	Компетенция
основные теории мотивации, лидерства и власти, процессы групповой динамики и принципы формирования команды, типологию организационных культур и методы ее диагностики	решать стратегические и оперативные управленческие задачи, организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	навыками выявления лидерских качеств и мотивационных предпочтений сотрудников для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной	ПК-1 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику

<p>понятие и виды конфликтов, виды и методы разрешения конфликтов; коммуникационный процесс, виды коммуникаций и коммуникационные барьеры</p>	<p>разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>	<p>культуры</p> <p>различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>	<p>организационной культуры</p> <p>ПК- 2 владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>
Процедура оценивания			
Защита отчета по практике			
Типовые контрольные задания			
<p>1. Сформулировать: цель, задачи, объект и предмет исследования, в строгом соответствии с индивидуальным заданием.</p> <p>2. Дать краткую характеристику объекта практики (историческая справка, анализ организационной структуры и основных технико-экономических показателей).</p> <p>3. Провести анализ деятельности предприятия по следующим направлениям в соответствии с индивидуальным заданием:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Анализ специфики организации, миссии, сферы деятельности, основных экономических характеристик. • Организация службы управления персоналом. • Анализ оргструктуры кадровой службы, её основных функций. • Анализ имиджа организации на внутреннем рынке труда и разработка имиджевого профиля. Изучение технологической цепочки работы с претендентами и процедуры найма, частоты приема работников в организацию и числа претендентов на каждую из вакансий. Анализ организации предварительного этапа найма работника в организации- объекте практики. Анализ методов, используемых при оценке пригодности кандидата. Анализ работы, выполняемой организацией по набору и оценке пригодности кандидатов. Разработка рекомендаций по совершенствованию фактически используемых технологий. Сбор макетов фирменной документации по найму (макеты анкет, контрактов и т.д.). • Исследование процедуры адаптации персонала на предприятии: наличие в организации формализованной процедуры адаптации работников (либо она осуществляется стихийно); целевая группа работников организации, в отношении которых реализуется процедура адаптации; структурное закрепление функций по управлению адаптацией персонала; Наличие в организации системы наставничества (критерии отбора, наличие обучения, мотивация, критерии эффективности работы); мероприятия по адаптации персонала, действующие в организации. Исследование эффективности адаптации персонала в организации. Проведение анкетного опроса работников организации по методике М.-Л. Рейн. • Аудит системы управления персоналом организации по объектам: планирование человеческих ресурсов; набор персонала; отбор персонала; система стимулирования и мотивации; адаптация; обучение; оценка трудовой деятельности и использования человеческих ресурсов; повышение, понижение, перевод, ротация, увольнение, правовое и информационное обеспечение. • Оценка кадровой политики и кадровой стратегии организации. Анализ места кадровой политики в общей политике организации, ее связи с финансовой, 			

маркетинговой, производственной политикой. Оценка стратегии управления персоналом с учетом стратегии организации, анализа ее внешней и внутренней среды.

- Анализ основных причин возникновения конфликтных ситуаций в организации. Диагностика стратегий поведения в конфликтных ситуациях на примере одного из подразделений с помощью методики К. Томаса (адаптация Н.В. Гришиной). Разработка рекомендаций по управлению конфликтами.
4. Выявить основные проблемы деятельности предприятия или организации в соответствии с темой индивидуального задания; факторы, обусловившие появление данных проблем.
 5. Составить отчет по практике

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, формируемых в ходе прохождения практики

4.1. Формы контроля (процедуры оценивания)

Отчет по практике – это аналитическая (практическая) работа, которая выполняется обучающимся и является совокупностью полученных результатов самостоятельного исследования теоретических и практических навыков в период прохождения практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности на предприятии, организации или в структурных подразделениях Университета.

Составление отчета осуществляется в период всей практики. Отчет должен включать текстовый, графический и другой иллюстративный материал.

При подготовке отчета следует использовать планы работы предприятия, годовые отчеты, статистическую отчетность и другую документацию для изучения состояния и уровня развития конкретного вида деятельности или хозяйствующего субъекта в соответствии с поставленными целями объекта исследования; различные научные, специальные, периодические, нормативные и другие источники и материалы, систематизируя и обобщая нужную для того или иного раздела отчета информацию.

Общие требования к отчетам: логическая последовательность и четкость изложения материала; краткость и точность формулировок, исключающих возможность неоднозначного толкования; убедительность аргументации; конкретность изложения материала и результатов работы; информационная выразительность; достоверность; достаточность и обоснованность выводов, отсутствие пунктуационных, орфографических и синтаксических ошибок.

Структура отчета по практике по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности включает следующие разделы:

Титульный лист.

Оглавление.

Введение с указанием актуальности и обоснованием выбранной темы, цели и задач.

Основная часть, которая включает **2 главы**:

В первой главе должно содержаться описание объекта практики: историческая справка предприятия, на котором обучающийся проходит практику, анализ его организационной структуры и технико-экономических показателей.

Во второй главе предполагается анализ объекта исследования в рамках индивидуального задания на основе статистических данных, выявление проблем и формирование предложений или рекомендаций, направленных на решение выявленных проблем.

В тексте обязательны ссылки на первоисточники.

Заключение содержит главные выводы и итоги, которые в обобщенном виде показывают результаты выполненной работы, степень достижения целей, поставленных в индивидуальном задании.

Список использованной литературы составляется в соответствии с библиографическими требованиями.

Оригинальность отчета по практике должна составлять не менее 60%.

Отчет по практике выполняется как самостоятельная творческая работа, проверяется руководителем практики от университета. План отчета по практике обязательно согласуется с преподавателем. По написанию отчета по практике проводится индивидуальная консультация руководителя практики от университета.

Примерный план отчета по практике по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности:

Пример.

Введение

1. Цель, задачи, объект и предмет исследования, в строгом соответствии с индивидуальным заданием.

2. Краткая характеристика объекта практики (историческая справка, анализ организационной структуры и основных технико-экономических показателей).

3. Анализ деятельности предприятия по следующим направлениям в соответствии с индивидуальным заданием:

- Анализ специфики организации, миссии, сферы деятельности, основных экономических характеристик.
- Организация службы управления персоналом.
- Анализ оргструктуры кадровой службы, её основных функций.
- Анализ имиджа организации на внутреннем рынке труда и разработка имиджевого профиля. Изучение технологической цепочки работы с претендентами и процедуры найма, частоты приема работников в организацию и числа претендентов на каждую из вакансий. Анализ организации предварительного этапа найма работника в организации- объекте практики. Анализ методов, используемых при оценке пригодности кандидата. Анализ работы, выполняемой организацией по набору и оценке пригодности кандидатов. Разработка рекомендаций по совершенствованию фактически используемых технологий. Сбор макетов фирменной документации по найму (макеты анкет, контрактов и т.д.).
- Исследование процедуры адаптации персонала на предприятии: наличие в организации формализованной процедуры адаптации работников (либо она осуществляется стихийно); целевая группа работников организации, в отношении которых реализуется процедура адаптации; структурное закрепление функций по управлению адаптацией персонала; Наличие в организации системы наставничества (критерии отбора, наличие обучения, мотивация, критерии эффективности работы); мероприятия по адаптации персонала, действующие в организации. Исследование эффективности адаптации персонала в организации. Проведение анкетного опроса работников организации по методике М.-Л. Рейн.
- Аудит системы управления персоналом организации по объектам: планирование человеческих ресурсов; набор персонала; отбор персонала; система стимулирования и мотивации; адаптация; обучение; оценка трудовой деятельности и использования человеческих ресурсов; повышение, понижение, перевод, ротация, увольнение, правовое и информационное обеспечение.
- Оценка кадровой политики и кадровой стратегии организации. Анализ места кадровой политики в общей политике организации, ее связи с финансовой, маркетинговой, производственной политикой. Оценка стратегии управления персоналом с учетом стратегии организации, анализа ее внешней и внутренней среды.
- Анализ основных причин возникновения конфликтных ситуаций в организации. Диагностика стратегий поведения в конфликтных ситуациях на примере одного из подразделений с помощью методики К. Томаса (адаптация Н.В. Гришиной). Разработка рекомендаций по управлению конфликтами.

4. Выявить основные проблемы деятельности предприятия или организации в соответствии с темой индивидуального задания; факторы, обусловившие появление данных проблем.

Заключение

Список литературы

4.2 Шкала оценивания отчета по практике по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (зачет с оценкой), модуль 2

Продвинутый уровень («отлично») 100-85 баллов		
	Критерии, показатели выполнения типовых контрольных заданий	Оцениваемые компетенции
Отчет по практике	<ol style="list-style-type: none"> 1. Во введении четко сформулированы: цель, задачи, объект и предмет, в строгом соответствии с индивидуальным заданием 2. Достаточно логично, структурировано и полно на высоком уровне представлены: <ul style="list-style-type: none"> • Краткая характеристика объекта практики (историческая справка, анализ организационной структуры и основных технико-экономических показателей). • Анализ деятельности предприятия по следующим направлениям в соответствии с индивидуальным заданием: анализ стратегии управления персоналом; анализ алгоритма принятия стратегических и оперативных управленческих решений объекта практики; анализ функциональных стратегий; анализ программ внедрения технологических и продуктовых инноваций на предприятиях обрабатывающей промышленности; анализ организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур; анализ логистической системы предприятия-объекта практики; анализ внешней (макросреды) среды предприятия. • Основные проблемы деятельности предприятия или организации в соответствии с темой индивидуального задания; факторы, обусловившие появление данных проблем. 3. Сделаны обоснованные выводы, логично вытекающие из содержания основной части 4. Представлен список литературы, отражающий все разделы отчета, использована иностранная литература 5. Отчет оформлен в соответствии с методическими рекомендациями 	ПК-1, ПК-2
Защита отчета по практике	<ul style="list-style-type: none"> ▪ продемонстрировано глубокое и систематическое знание всего программного материала, исчерпывающее, последовательное, четкое и логически стройное изложение материала отчета по практике, умение тесно увязывать теорию с практикой, отсутствие затруднений с ответом при видоизменении вопросов, задаваемых членами комиссии по приему отчета, использование монографической литературы, правильное обоснование принятых решений, свободное владение научным языком и терминологией соответствующей научной области; ▪ продемонстрировано умение реализовать компетенции, формируемы в ходе прохождения практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий. 	ПК-1, ПК-2

Углубленный уровень «хорошо» 84-71 балл		
	Критерии, показатели выполнения типовых контрольных заданий	Оцениваемые компетенции
Отчет по практике	<ol style="list-style-type: none"> 1. Во введении цель исследования, задачи, объект, предмет сформулированы достаточно корректно, допущены незначительные отклонения от индивидуального задания 2. Достаточно логично, структурировано и полно представлены: <ul style="list-style-type: none"> • Краткая характеристика объекта практики (историческая справка, анализ организационной структуры и основных технико-экономических показателей). • Анализ деятельности предприятия по следующим направлениям в соответствии с индивидуальным заданием: анализ стратегии управления персоналом; анализ алгоритма принятия стратегических и оперативных управленческих решений объекта практики; анализ 	ПК-1, ПК-2

	<p>функциональных стратегий; анализ программ внедрения технологических и продуктовых инноваций на предприятиях обрабатывающей промышленности; анализ организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур; анализ логистической системы предприятия-объекта практики; анализ внешней (макросреды) среды предприятия.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Основные проблемы деятельности предприятия или организации в соответствии с темой индивидуального задания; факторы, обусловившие появление данных проблем. <p>3. Сделаны выводы, достаточно логично вытекающие из содержания основной части, допущены незначительные неточности, ошибки в содержании, логике изложения, неточности формулировок</p> <p>4. Представлен список литературы, отражающий все разделы отчета, использована иностранная литература, присутствует незначительные нарушения оформления и цитирования литературы</p> <p>5. В целом выполнено в соответствии с методическими рекомендациями, допущены незначительные отклонения</p>	
Защита отчета по практике	<ul style="list-style-type: none"> • Продемонстрировано знание всего программного материала, свободно изложение материала отчета по практике, умение увязывать теорию с практикой, затруднения с ответом при видоизмененные вопросы, задаваемые членами комиссии по приему отчета, принятые решения обоснованы, но присутствуют в проведенных расчетах неточности; владение научным языком и терминологией соответствующей научной области, затруднения с ответом при видоизменении заданий, при обосновании; • продемонстрировано умение реализовать компетенции, формируемы в ходе прохождения практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности 	ПК-1, ПК-2

Базовый уровень («удовлетворительно») 70 – 60 баллов		
	Критерии, показатели выполнения типовых контрольных заданий	Оцениваемые компетенции
Отчет по практике	<p>1. Во введении цель исследования, задачи, объект, предмет сформулированы нечетко или не соответствуют индивидуальному заданию</p> <p>2. Недостаточно логично, структурировано и полно представлены:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Краткая характеристика объекта практики (историческая справка, анализ организационной структуры и основных технико-экономических показателей). • Анализ деятельности предприятия по следующим направлениям в соответствии с индивидуальным заданием: анализ стратегии управления персоналом; анализ алгоритма принятия стратегических и оперативных управленческих решений объекта практики; анализ функциональных стратегий; анализ программ внедрения технологических и продуктовых инноваций на предприятиях обрабатывающей промышленности; анализ организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур; анализ логистической системы предприятия-объекта практики; анализ внешней (макросреды) среды предприятия. • Основные проблемы деятельности предприятия или организации в соответствии с темой индивидуального задания; факторы, обусловившие появление данных проблем. <p>3. Выводы не достаточно обоснованы.</p> <p>4. Представлен список литературы, отражающий не все разделы отчета, использована иностранная литература, присутствует нарушения оформления и цитирования литературы</p> <p>5. В целом выполнено в соответствии с методическими рекомендациями, допущены отклонения</p>	ПК-1, ПК-2

Защита отчета по практике	<ul style="list-style-type: none"> • Продемонстрированы фрагментарные знания материала, изложенного в отчете по практике, знания важнейших разделов теоретического курса освоенных дисциплин и содержания лекционных курсов, неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, затруднения в ответах на вопросы, задаваемые членами комиссии по приему отчета; • продемонстрировано умение реализовать компетенции, формируемы в ходе прохождения практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности в типовых ситуациях. 	ПК-1, ПК-2
---------------------------	--	------------

Нулевой уровень («неудовлетворительно») менее 60 баллов		
	Критерии, показатели выполнения типовых контрольных заданий	Оцениваемые компетенции
Отчет по практике	<ol style="list-style-type: none"> 1. Во введении отсутствует или не соответствует индивидуальному заданию цель, задачи, объект, предмет исследования 2. Фрагментарно без логики представлены: <ul style="list-style-type: none"> • Краткая характеристика объекта практики (историческая справка, анализ организационной структуры и основных технико-экономических показателей). • Анализ деятельности предприятия по следующим направлениям, в соответствии с индивидуальным заданием: анализ стратегии управления персоналом; анализ алгоритма принятия стратегических и оперативных управленческих решений объекта практики; анализ функциональных стратегий; анализ программ внедрения технологических и продуктовых инноваций на предприятиях обрабатывающей промышленности; анализ организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур; анализ логистической системы предприятия-объекта практики; анализ внешней (макросреды) среды предприятия. • Основные проблемы деятельности предприятия или организации в соответствии с темой индивидуального задания; факторы, обусловившие появление данных проблем. 3. Выводы не обоснованы или отсутствуют. 4. Не представлен список литературы, или присутствуют значительные нарушения оформления и цитирования литературы 5. Выполнено не в соответствии с методическими рекомендациями 	ПК-1, ПК-2
Защита отчета по практике	<ul style="list-style-type: none"> • Не владеет представленным материалом, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями поясняет представленные в отчете по практике материалы, демонстрирует неспособность отвечать на вопросы, задаваемые членами комиссии по приему отчета; • отсутствует умение реализовать компетенции, формируемы в ходе прохождения практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности в типовых ситуациях. 	ПК-1, ПК-2