

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 01.09.2023 12:39:08
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
экономики и управления



/А.В. Назаренко/

2022 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«УЧЕБНАЯ ПРАКТИКА (ОЗНАКОМИТЕЛЬНАЯ)»**

Направление подготовки
27.04.02 УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ
Профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»

Квалификация выпускника
магистр

Форма обучения:
Очная, заочная (2022 год приема)

Москва 2022

Цели практики

Основной целью освоения программы «Учебная практика» является:

-приобретение обучающимися первичных профессиональных умений, навыков и опыта профессиональной деятельности в сфере управления персоналом;

-приобретение практических навыков самостоятельной и научно-исследовательской работы

Задачи практики

К **основным задачам** освоения программы «Учебная практика» следует отнести:

- приобретение опыта работы с литературными источникам, их систематизацией, формирование умений выбора темы выпускной квалификационной работы, определения цели, задач и составления плана выпускной квалификационной работы;

-представление итогов выполненной работы в виде сформулированной темы, составленного плана, систематизированного списка литературы и подбора современных информационных Интернет-ресурсов по теме.

Место практики в структуре программы

Учебная практика проводится в целях получения первичных профессиональных умений и навыков, входит в Блок 2 «Практики» и ориентирована на организационно-управленческую и экономическую деятельность

Место проведения практики – Учебная практика проводится в структурных подразделениях Университета или в организациях.

Практику по получению первичных профессиональных умений и навыков обучающиеся проходят в соответствии с графиком учебного процесса. Учебная практика предусматривает по содержанию и методике логическую взаимосвязь с другими циклами ОП, закрепляет, углубляет и дополняет теоретические знания, полученные обучающимися при изучении следующих предшествующих практике дисциплин:

- Безопасность жизнедеятельности

- Управление человеческими ресурсами
- Организационное поведение

Основные положения практики должны быть использованы в дальнейшем при прохождении практик:

- Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности;
- Преддипломная практика;

Тип, вид, способ и формы проведения практики

Практика ориентирована на организационно-управленческую и экономическую деятельность.

По типу – практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, по способу проведения – стационарная; выездная Практика проводится дискретно.

Место и время проведения практики

Учебным планом направления 27.04.02 «Управление качеством» проведение практики по получению первичных профессиональных умений и навыков предусмотрено:

В очной форме обучения – 21 з.е., 3,4 семестр

В заочной форме обучения - – 15 з.е., 5 семестр

Компетенции обучающегося, формируемые в результате прохождения практики.

В результате практики по получению первичных профессиональных умений и навыков обучающийся должен приобрести следующие практические навыки, умения, общекультурные и профессиональные компетенции:

Коды компетенции	Результаты освоения ОП Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по практике
------------------	--	---

ОПК-1	Способен анализировать и выявлять естественно-научную сущность проблем в сфере управления качеством на основе приобретенных знаний	<p>ОПК-1.1 Знать: основные теоретические аспекты и подходы к проведению анализа и выявления естественно-научных проблем, возникающих в ходе управления человеческими ресурсами и формирования человеческого капитала организации.</p> <p>ОПК-1.2 Владеет практическими навыками проведения анализа управления человеческими ресурсами и определения направлений деятельности для устранения выявляемых проблем и оптимизации деятельности организации на основе совершенствования кадровой составляющей.</p> <p>ОПК -1.3 Уметь: определять оптимальные методы проведения анализа эффективности управления человеческим капиталом организации с учетом специфики ее деятельности</p>
-------	--	--

Структура и содержание практики

Во время прохождения практики обучающийся должен получить необходимые практические навыки, сформировать конкретные компетенции, перечисленные в рабочей программы.

В обязанности кафедры, ответственной за организацию практики по получению первичных профессиональных умений и навыков, входит организационная работа, методическое руководство практикой, разработка программы практики, назначение руководителей практики из числа профессорско-преподавательского состава, обеспечение обучающихся по программе программами практики, проведение организационного собрания по разъяснению целей, содержания, порядка и контроля прохождения практики.

№ п/п	Разделы (этапы) практики	Формы текущего контроля
1	Подготовительный этап, включающий организационное собрание, инструктаж по технике безопасности.	Отметка в плане
2	Прохождение практики на предприятии (организации), сбор, обработка и анализ полу-	Отметка в плане

	ченной информации.	
3	Подготовка отчета по практике.	Отметка в плане
4	Защита практики.	Зачет с оценкой

Примерное Содержание учебной практики:

Объем отчета, оформленного в компьютерном варианте, должен составлять не менее 20 страниц машинописного текста без учета приложений. Применяемый шрифт - 14, интервал- 1,5.

Наличие рисунков, схем и таблиц.

Отчет о прохождении практики составляется обучающимся индивидуально.. Он должен состоять из следующих разделов:

1. Титульный лист отчета
 2. Содержание.
 3. Введение.
 4. Основная часть.
 5. Заключение.
 6. Список использованных источников (не менее 20 источников)
- Ознакомление с нормативной документацией, регламентирующей деятельность организации
 - Ознакомление с документами, регламентирующими деятельность организации: уставом, лицензиями и т.п.
 - Ознакомление с федеральными законами, законами местного самоуправления, постановлениями Правительства РФ, федеральных органов управления, другими нормативными документами, устанавливающими нормы, правила и требования в определенной области профессиональной деятельности организации.
 - Ознакомление с правилами внутреннего распорядка, охраной труда и окружающей среды организации
 - Работа с документами, регламентирующими правила внутреннего распорядка. Проведение наблюдений по фактическому соблюдению персоналом

предприятия правил внутреннего распорядка, установленного времени начала и окончания работы предприятия. Изучение документов, устанавливающих правила техники безопасности в организации. Ознакомление с планом мероприятий по охране труда. Ознакомление со средствами пожарной, электрической и других видов безопасности.

Обучающиеся в период прохождения практики:

- выполняют индивидуальные задания, предусмотренные программой практики;
- соблюдают правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдают требования охраны труда и пожарной безопасности;
- представить своевременно руководителю практики дневник, письменный отчет о выполнении всех заданий и сдать зачет с оценкой по практике.

Примерная структура и содержание отчета по практике по разделам.

Разделы	Структура Объема от- чета (кол-во страниц)	Содержание	Форма контроля раздела
Введение	2-3	В этой части отчета о прохождении практики, необходимо четко отразить и обосновать следующие ключевые направления: актуальность – цель – задачи – предмет –теоретическая база (в т.ч перечень авторов, изучающих проблему) исследований-проблемное поле –разработка гипотезы- методика	Отправка на редактирование и контроль раздела на @ e-mail руководителя (при необходимости и по требованию руководителя контроль бумажного носителя раздела)
Раздел 1 Теоретические аспекты формирования научной основы ... (указать тематику направления исследования «проблемного	2-4	В первом вопросе раздела 1 этой части отчета о прохождении практики, необходимо обосновывать актуальность темы через апробацию научных, практических, методических результатов разработки «проблемного поля»	Отправка на редактирование и контроль раздела на @ e-mail руководителя (при необходимости и по требованию руководителя контроль бумажного носителя раздела)

<p>поля»)</p>		<p>Во втором вопросе раздела 1 исследования определяется ее важностью в решении современных (организационно- управленческих, финансово-экономических, экономико-правовых, стратегических) проблем в области предмета исследования обучающегося. В третьем вопросе раздела 1 необходимо систематизировать основные подходы к теоретическому осмыслению проблематики исследования и выделение авторской точки зрения на раскрытие их содержания</p>	
<p>Раздел 2 Синтезирующие аспекты (указать тематику направления исследования «проблемного поля»)</p>	<p>2-4</p>	<p>В первом вопросе раздела 2 обучающему необходимо синтезировать точку зрения (в алфавитном порядке) ведущих и зарубежных ученых, специалистов-практиков, (не менее, чем 10-ти авторов) внесших наиболее значимые результаты на взгляд обучающегося в разработку выбранной проблемы исследования, сформировать научный словарь терминов «проблемного поля» исследований. Во втором вопросе раздела 2 необходимо провести мониторинг законодательства и нормативно - правовых актов Российской Федерации (далее РФ) регулирующих процедуры реализации выбранной тематики исследования; Синтезировать в сводную таблицу данные правовых норм и законодательных актов РФ влияющих на процессы исследования «проблемного поля» с критической точки зрения (выделение негативного и позитивного формата воз-</p>	<p>Отправка на редактирование и контроль раздела на @ e-mail руководителя (при необходимости и по требованию руководителя контроль бумажного носителя раздела)</p>

		<p>действия).</p> <p>В третьем вопросе раздела 2 необходимо синтезировать условия реализации государственного инструментария регулирования и институциональной поддержки предмета исследования. Выделить отдельно наиболее значимые государственные программы (федерального или регионального уровня) влияющие на среду реализации предмета исследования. Сформировать блок-схему механизма государственного регулирования отрасли, региона или отдельного рынка процессов исследования «проблемного поля».</p>	
<p>Раздел3 Структурирующие аспекты ... (указать тематику направления исследования «проблемного поля»)</p>	2-4	<p>В первом вопросе раздела 3 необходимо структурировать результаты своего исследования в авторскую (собственную) аналитическо-исследовательскую модель. В модели необходимо учесть содержание, процессы, зависимости, связи научной, институциональной, правовой основ исследований по «проблемному полю» обучающегося с результатами и эффектами от внедрения в практике организационно-управленческой, финансово-экономической, экономико-правовой деятельности развития отрасли, рынка или региона. (Дополнительно можно провести симметрию результативности исследований с учетом зарубежного опыта по проблеме</p>	

		<p>исследования).</p> <p>Во втором вопросе раздела 3 необходимо структурировать в табличной форме критический обзор научных взглядов с элементами оценивания (противоречие..., несогласие (с обоснованием) ...,дополнение...) результатов исследований проблемного поля.</p> <p>В третьем вопросе раздела 3 обучающему необходимо Раскрыть аннотированную сущность структуры вопросов первой главы выпускной квалификационной работы (в виде плана для дальнейшего: изучения элементов, процессов алгоритмов, моделей и механизмов исследований в определенном автором «проблемном поле» с обязательным выделением по каждому вопросу раздела - цели и раскрывающих их задач).</p>	
Заключение	2-5	<p>В этой части отчета обучающему необходимо прежде всего связать задачи, сформулированные в ведении данного отчета с результатами, полученными по каждому разделу отчета. Подготовить в соответствии с требованиями по оформлению распечатанный отчет для проверки его руководителем</p>	
Список используемых источников	1-2	<p>В этой части необходимо систематизировать использованные научные источники не менее чем 20-ь (Классические учебники (фундаторов направлений), монографии, научные статьи, обзоры, тезисы).</p>	
Приложение	-	<p>По усмотрению руководителя с учетом проблемного поля исследования обучаю-</p>	

Примерная тематика

- Вовлеченность и приверженность работников: индивидуальные и организационные факторы формирования.
- Отношения работника и организации как социальный обмен.
- Власть и влияние в организации.
- Стили лидерства: влияние на установки и поведение работников.
- Управление знаниями в организациях.
- Особенности трудовых отношений и практик УЧР нестандартно занятых работников.
- Проблемы управления человеческими ресурсами на уровне регионов (отраслей).
- Мобильность работников (внешняя или внутренняя).
- Методы диагностики организационной культуры в компании
- Методы повышения приверженности персонала компании.
- Роль и функции HR-службы в российских бизнес-организациях
- Построение системы управления персоналом организации
- Разработка стратегии и политики управления персоналом организации
- Современные технологии подбора персонала
- Найм и отбор персонала в организации
- Разработка программы адаптации персонала в организации
- Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала
- Развитие и обучение персонала
- Управление карьерой, формирование кадрового резерва организации
- Оценка и аттестация персонала.
- Управление компанией на основе ценностей
- Управление молодыми талантами

- Корпоративная социальная ответственность: управление взаимодействием с заинтересованными сторонами, социальные инвестиции, создание разделяемой ценности.
- Управленческие команды: опыт и проблемы формирования
- Влияние организационной культуры на эффективность компании
- Интеллектуальный капитал компании
- Ключевые компетенции организации
- Методы измерения и оценки интеллектуального потенциала сотрудников
- Системы рыночной мотивации персонала
- Репутационный аудит: оценка бренда работодателя.
- Непрерывное образование и самообразование персонала в организациях.
- Формирование бренда в управлении человеческими ресурсами.
- Направления преодоления личностно-профессиональных трудностей в управленческой деятельности.
- Проблемы внедрения инноваций в сфере управления человеческими ресурсами.
- Мотивация трудового поведения.
- Нетрадиционные методы мотивации и стимулирования.
- Организационные конфликты в современных российских компаниях.
- Формирование организационных структур в российских компаниях.
- Социальные технологии в системе УЧР.
- Управление личной эффективностью менеджера по персоналу с точки зрения организационного поведения.
- Способы формирования ключевых компетенций менеджеров по персоналу в современных организациях.
- Мотивация труда и удовлетворенность трудом наемных работников.
Стратегии трудового поведения наемных работников.
Проблемы управления корпоративной культурой в российских организациях.
Проблемы подбора персонала и его обучения в российских компаниях.

Проблемы формирования института правовой защиты трудовых прав работников в российских компаниях

- Проблемы организационной культуры и организационного поведения в российских компаниях.
- Социальные процессы и социальные отношения в организации.
- Карьера в современных российских организациях.
- УЧР как система, проблемы ее развития.
- Автоматизированная информационная система управления человеческими ресурсами в компании (корпорации)
- Аттестация как организационно-правовое средство оценки деятельности муниципальных служащих
- Аттестация рабочих мест (на примере организации)
- Бизнес и власть: развитие социального партнерства
- Виды технологий управления и их особенности. Технологии стратегического управления
- Влияние деловых и личностных качеств руководителей на социальную напряженность в трудовом коллективе
- Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности организации
- Влияние организации на поведение человека
- Влияние организационной культуры на конкурентоспособность организации
- Влияние организационной культуры на эффективность компании
- Влияние современных информационно-аналитических технологий на методы управления и развития учреждений госсферы
- Влияние современных технологий прогнозирования на методы управления и развития учреждений госсферы
- Влияние стиля лидерства руководителя на функционирование учреждения на различных этапах жизненного цикла (на примере организаций сферы образования)

- Внедрение финансового и управленческого учета в систему управления учреждением
- Инвестиции в человеческий капитал
- Инновационные стратегии организации: проблемы обоснования и повышения эффективности
- Интеллектуальный капитал как главный фактор эффективности и конкурентоспособности современной компании. Методы оценки интеллектуального капитала компании
- Интеллектуальный капитал компании. Методы измерения и оценки интеллектуального потенциала сотрудников
- Информационные системы поддержки в повышении эффективности труда
- Использование анализа работы персонала для оптимизации структуры управления персоналом
- Использование бизнес тренингов для повышения эффективности деятельности компании
- Кадровое обеспечение системы муниципального управления: состояние и проблемы
- Качество рабочей силы. Образование и профессиональная подготовка
- Корпоративная культура и ее влияние на эффективность деятельности организации. Типология корпоративной культуры
- Международное управление человеческими ресурсами
- Методика анализа этапов создания ценности. Виды деловой активности, составляющие цепочку создания ценности в организации
- Методика составления плана финансового оздоровления. Структура и содержание плана финансового оздоровления
- Методологические проблемы саморазвития и саморегулирования социально-экономических систем
- Методы измерения и оценки интеллектуального потенциала сотрудников
- Методы согласования целей развития организации с целями сотрудников

- Модели прогнозирования вероятности банкротства на основе финансовой отчетности
- Мотивации деятельности коллектива в организации
- Мотивация деятельности и мотивационный процесс. Применение теорий мотивации в управлении организациями
- Население и экономика. Демографическое прогнозирование
- Организационное моделирование как стратегия развития человеческих ресурсов
- Организационное поведение в аспекте управления человеческими ресурсами: особенности людей, мотивация, приверженность, организационная культура
- Организационное проектирование и развитие эффективных управленческих отношений в кадровой сфере (на примере организации)
- Организация и оценка эффективности работы кадровой службы (на примере организации)
- Организация трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере организации)
- Основные теоретические и методологические положения управления человеческими ресурсами
- Особенности организации кадровой работы на малом предприятии
- Особенности управления персоналом в женском коллективе (на примере организации)
- Особенности управления персоналом в малом и среднем бизнесе
- Особенности управления персоналом на различных этапах жизненного цикла организации
- Отечественный опыт научной организации труда и возможность его применения в современных условиях
- Оценка, обучение и развитие персонала
- Планирование развития человеческих ресурсов компании (корпорации)

- Построение модели системы управления персоналом в конкретной организации
- Построение модели формирования кадрового резерва
- Построение системы обучения персонала в конкретной организации
- Построение системы обучения персонала организации
- Принцип принятия управленческих решений в современном бизнесе
- Проблемы производительности и эффективности труда
- Проблемы профессиональной подготовки руководителей организацией
- Проектирование рабочих мест (на примере организации)
- Процесс управления человеческими ресурсами, связанный с компетенцией и управлением знаниями
- Процессы формирования отношений с работниками в системе управления человеческими ресурсами
- Психологические аспекты организации труда персонала на предприятии (на примере конкретных должностей)
- Развитие горизонтальных коммуникаций в крупных и средних компаниях
- Развитие компетенций персонала коммерческой организации
- Рынки труда. Анализ и управление
- Системы рыночной мотивации персонала
- Совершенствование кадровой политики предприятия
- Современный процесс найма и управления человеческими ресурсами в компании (корпорации)
- Социальная защита работников внебюджетной сферы
- Социально-экономические рычаги развития творческого потенциала работников предприятия (организации, фирмы)
- Социологические способы выявления и разрешения конфликтов в процессе организационных нововведений
- Социологический анализ персонала организации
- Специфика мотивации персонала в образовательных учреждениях (на примере организации)

- Сравнительный анализ моделей организационного управления
- Статистические методы анализа эффективности использования человеческих ресурсов
- Стратегии инновационного развития крупного бизнеса в современных экономических условиях
- Стратегическое управление занятостью населения
- Теории стратегического управления. Проблемы разработки стратегии компании
- Технологии манипулирования в деятельности руководителя
- Технологии мотивации персонала в современной компании (на примере организации)
- Технология стратегического анализа: анализ внешней среды. Характеристика факторов, влияющих на внешнюю среду. Инструменты анализа
- Типология организационных структур управления предприятием в условиях их эффективного использования
- Удовлетворенность трудом и приверженность персонала, как показатели эффективной мотивационной политики компании
- Управление конкурентной стратегией: цель, задачи, этапы, эволюция процесса управления конкурентным развитием организации
- Управление конфликтами в организации как профилактика текучести кадров (на примере организации)
- Управление системами оплаты труда и вознаграждения персонала
- Управление учреждением образования на основе внедрения принципов организационной культуры
- Управленческие аспекты реализации стратегии развития фирмы
- Управленческие команды: опыт и проблемы формирования
- Формирование и организация работы с кадровым резервом
- Формирование и последующая актуализация системы обеспечения кадровой безопасности в организации

- Формирование и развитие системы социального партнерства в структуре кадровой политики современной организации (на примере организации)
- Человеческий капитал как общественное богатство, его структура и роль в современной экономике; человеческое развитие, его цели, условия и методы измерения
- Человеческий капитал, как фактор конкурентоспособности современной организации
- Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности организации
- Профессионализация управления персоналом в Российских организациях
- Формирование эффективной команды
- Стратегическое управление человеческими ресурсами в организации ...
- Мотивация деятельности коллектива
- Диагностика кадрового потенциала компании
- Технология развития человеческих ресурсов как подход к повышению эффективности деятельности организации
- Организационное моделирование как стратегия развития человеческих ресурсов
- Использование анализа работы персонала для оптимизации структуры управления персоналом
- Оптимизация процесса подбора, отбора и найма персонала
- Карьера и трудовая мобильность работников в организации
- Корпоративная социальная ответственность в организации
- Социальная отчетность: сравнение опыта американских и российских компаний
- Ключевые компетенции менеджеров в управлении организационным поведением
- Личность менеджера с точки зрения современного организационного поведения

- Изменения рынка труда и современные проблемы регулирования трудовых отношений
- Понятие и параметры социально-экономической защищенности в сфере труда
- Традиции и инновации в трудовой культуре наемных работников
- Коллективистские ориентации и практики в трудовом поведении
- Стратегии трудового поведения наемных работников
- Особенности кадровой политики организации в условиях финансового кризиса
- Привлечение и удержание персонала в современных условиях.
- Построение стратегии управления персоналом
- Построение системы внутрикорпоративных коммуникаций
- Создание и внедрение системы интеграции и адаптации новых сотрудников
- Система управления человеческими ресурсами организации
- Роль и функции службы управления персоналом в российских бизнес-организациях
- Разработка системы вознаграждения (оплаты труда) персонала
- Построение системы развития персонала организации
- Построение обучающейся организации
- Разработка и внедрение системы оценки персонала
- Оценка эффективности управления человеческими ресурсами в организации
- Персонал в условиях динамичной стратегии развития компании
- Проблемы интереса и мотивации персонала в организации
- Закономерности управленческого поведения персонала в организации
- Эффективность деятельности персонала в компании
- Соотношение социальной и кадровой политики компаний
- Соотношение экономической и социальной стратегии компаний
- Управление персоналом, профессиональная структура и рынок труда

- Проблемы поддержания и развития профессионализма в бизнес организациях

Формы промежуточной аттестации (по итогам практики)

Практика завершается защитой отчета по практике, являющейся промежуточной аттестацией студентов. Защита отчета предусматривает зачет с оценкой. Оценка за практику выставляется в ведомость, заносится в зачетную книжку студента, и заверяется подписью руководителя практики.

Дата и время зачета устанавливаются в соответствии с календарным графиком учебного процесса.

Обучающиеся допускаются к защите отчета по практике, если ими в установленные сроки предоставлены руководителю практики, требуемые отчетные документы по практике.

Руководитель практики изучает формы отчетности о практике обучающегося и выставляет оценку.

Критерии оценки отчета по практике (ОПК-1):

- соблюдение графика выполнения отчета о практике;
- качество написания введения, заключения;
- самостоятельность выполнения отчета;
- язык и стиль изложения;
- оформления рисунков, схем, таблиц, правильность оформления списка использованной литературы, подтверждается наличием литературных источников, проработка которых готовит обучающихся работать в коллективе;
- соблюдение требований к объему;
- наличие выводов по проведенному исследованию в заключении (по результатам проведенного исследования, студент выявляет недостатки действующей системы управления персоналом организации, являющейся объектом прохождения практики) - Этапы и методы отбора персонала. Организация приема персонала. Соблюдение правовых норм при приеме.
- содержание понятия «управление персоналом

Учебно-методическое и информационное обеспечение практики

а) основная литература:

1. Бычкова, А.В. Управление персоналом : учебное пособие / А.В. Бычкова. - Пенза : Пензенский государственный университет, 2005. - 137 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39432> (22.07.2019).
2. Оксинайд, К.Э. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / К.Э. Оксинайд. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва : Издательство «Флинта», 2017. - 182 с. - (Экономика и управление). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-0031-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105> (22.07.2019)

б) дополнительная литература:

1. Семенов, А.К. Психология и этика менеджмента и бизнеса : учебное пособие / А.К. Семенов, Е.Л. Маслова. - 7-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 276 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02644-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453928> (22.07.2019)
2. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации : учебник / А.В. Дейнека. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 288 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02375-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057>(22.07.2019)
3. Бабосов, Е.М. Управление персоналом : учебное пособие для вузов / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. - Минск : ТетраСистемс, 2012. - 288 с. - ISBN 978-985-536-321-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=111916> (22.07.2019).

в) программное обеспечение и интернет - ресурсы:

1. Используемое программное обеспечение:

Наименование ПО	№ договора
Операционная система, Windows 7 (или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984214, 61984216,61984217, 61984219, 61984213, 61984218, 61984215
Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984042

2. Интернет-ресурсы:
3. 1. <http://www.hrm.ru> Интернет-портал HRM.RU (HR-Менеджмент)
4. 2. <http://www.hr-ru.com> Интернет-портал HRRU-Управление качеством
5. 3. <http://www.rcg-moscow.ru> Блог о работе и карьере
6. 4. <http://www.top-personal.ru> Интернет-журнал «Управление качеством»
7. 5. www.kdelo.ru Интернет-журнал «Кадровое дело»
8. 6. <http://www.grandars.ru/college/biznes/> Интернет-проект «Энциклопедия экономиста»

Материально-техническое обеспечение практики

Проводится на предприятиях различных отраслей или в организациях (в том числе в помещениях Университета) в соответствии с договорами и приказом ректора.

Прием отчета – в аудитории учебного фонда ПК223;
129626, г. Москва, ул. Павла Корчагина, д.22, стр.1

Учебная мебель, переносной мультимедийный комплекс (переносной проектор, ноутбук).

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки магистров **27.04.02 «Управление качеством»**

Программу составил:

старший преподаватель



/Елизарова Н.С./

Программа утверждена на заседании кафедры “Управление персоналом ”
«30» августа 2021 г., протокол № 1

Заведующий кафедрой
д.э.н., профессор



/М.М. Крекова/

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Направление подготовки: 27.04.02 «Управление качеством»
ОП: «Управление качеством человеческого капитала»
Форма обучения: очная, заочная
набор 2022 года

Кафедра: Управление персоналом
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
«УЧЕБНАЯ ПРАКТИКА»

Составитель:

ст. преподаватель Елизарова Н.С.

Москва, 2022 год

Учебная Практика

ФГОС ВО 27.04.02 «Управление качеством»

КОМПЕТЕНЦИИ		Перечень компонентов	Технология формирования	Форма оценочного средства	Степени уровней освоения компетенций
ИНДЕКС	ФОРМУЛИРОВКА				

ОПК-1	Способен анализировать и выявлять естественно-научную сущность проблем в сфере управления качеством на основе приобретенных знаний	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные те подходы к выявлению возникающих человеческими ресурсами человеческого капитала <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять проведения анализа управления организацией с деятельности HR-департаментов <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими анализа управления сами и определены для устранения и оптимизации деятельности на основе совершенствующей. 	прохождение практики и формирование отчета	отчёт, контрольные вопросы к отчёту, зачет с оценкой	<p>«5» (отлично) Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: возможности и приемы самоорганизации и самообразования в ситуации получения первичных профессиональных умений и навыков, свободно оперирует приобретенными знаниями.</p> <p>«4» (хорошо) Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: возможности и приемы самоорганизации и самообразования в ситуации получения первичных профессиональных умений и навыков.</p> <p>«3» (удовлетворительно) Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: возможности и приемы самоорганизации и самообразования в ситуации получения первичных профессиональных умений и навыков. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.</p> <p>«2» (неудовлетворительно) Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: возможности и приемы самоорганизации и самообразования в ситуации получения первичных профессиональных умений и навыков.</p>

Обучающиеся, не выполнившие программу практики без уважительной причины или не прошедшие промежуточную аттестацию по практике, считаются имеющими академическую задолженность.

**Примерный перечень вопросов по составленному отчету для контроля освоения обучающимися разделов
учебной практики
(компетенции ОПК-1)**

- Теории лидерства и руководства группой и коллективом;
- Психологические основы управленческой деятельности;
- Приемы взаимодействия в трудовом коллективе;
- Приемы организации рабочего места;
- Приемы организации своего рабочего времени;
- Навыки работы в коллективе;
- Приемы самоорганизации и самообразования;
- Основные формы и виды действующей статистической отчетности;
- Задачи организации;
- Кадровая политика организации;
- Виды кадровой политики;
- Концепция кадровой политики организации;

- Трудовой потенциал работника;
- Основы управления персоналом;
- Основные технологии оценки эффективности управления персоналом;
- Этапы и методы отбора персонала;
- Организация приема персонала;

Критерии оценки отчета по практике (ОПК-1):

- соблюдение графика выполнения отчета о практике;
- самостоятельность выполнения отчета;
- язык и стиль изложения;
- оформления рисунков, схем, таблиц, правильность оформления списка использованной литературы, подтверждается наличием литературных источников, проработка которых готовит обучающихся работать в коллективе;
- соблюдение требований к объему.
- наличие выводов по проведенному исследованию в заключении (по результатам проведенного исследования, студент выявляет недостатки действующей системы управления персоналом организации, являющейся объектом прохождения практики)
- Этапы и методы отбора персонала. Организация приема персонала. Соблюдение правовых норм при приеме.
- содержание понятия «управление персоналом

Перечень оценочных средств по дисциплине «Учебная»

№ ОС	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Отчёт по практике	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном ви-	Темы отчётов по практике
2	Контрольные вопросы по отчёту	Средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с подготовленным отчётом, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по	Перечень контрольных вопросов

Зачет с оценкой «отлично» ставится обучающемуся, который:

- продемонстрировал в ходе практики высокий уровень обладания всеми, предусмотренными требованиями к результатам практики, общекультурных и профессиональных компетенций;
- выполнил в срок и на высоком уровне весь намеченный объем работы в соответствии с планом-заданием практики;

- проявил самостоятельность, творческий подход и высокий уровень подготовки по вопросам профессиональной деятельности, организации работы коллектива, самоорганизации;

- оформил отчет в соответствии с требованиями.

Зачет с оценкой «хорошо» ставится обучающемуся, который:

- в целом продемонстрировал в ходе практики сформированность всех, предусмотренными требованиями к результатам практики, общекультурных и профессиональных компетенций;

- полностью выполнил план-задание по прохождению практики, однако допустил незначительные недочеты при расчетах и написании отчета, в основном технического характера.

Зачет с оценкой «удовлетворительно» ставится обучающемуся, который

- в ходе практики не смог продемонстрировать развитость отдельных общекультурных и профессиональных компетенций на уровне, соответствующем руководителю младшего или среднего звена организации, где проходил практику;

- затруднялся с решением поставленных перед ним задач и допустил существенные недочеты в расчетах и в составлении отчета.

Зачет с оценкой «неудовлетворительно» ставится обучающемуся, который

- не смог в ходе практики продемонстрировать сформированность общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренными требованиями к результатам практики;

- не выполнил план-задание практики.

По результатам практики обучающийся после окончания практики предоставляет руководителю практики, следующие отчетные документы по практике:

- заявление на практику
- дневник практики, подписанный студентом
- отчет по практике

Приложение 1

Образец оформления

Дневник
прохождения _____ практики

студентом _____ курса _____ формы обучения

_____ (ф.и.о.)

№ п/п	Дата	Краткое содержание выполненной работы	Место работы (замещаемая должность)
1	2	3	4

Студент _____ (ф.и.о.)

(подпись)

Приложение 2

*Образец оформления титульного листа
отчета по практике*

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра «_____»

ОТЧЕТ

о прохождении _____ практики

студента _____ курса _____ формы обучения

_____ (ф.и.о.)

Место _____ прохождения _____ практики

Практика проходила с _____ по _____

Руководитель практики _____ (ф.и.о.)

Москва 20__

Приложение 3

*Заведующему кафедрой
«Наименование кафедры»
Ф.И.О. заведующего кафедрой*

*от студента группы уч.
группа
Ф.И.О. студента*

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу направить меня, **Фамилия Имя Отчество полностью**, для прохождения **вид практики** практики в организацию **официальное наименование организации**, на основании заключенного между организацией и Московским политехом **общего/индивидуального**¹ договора.

(подпись)

(дата)

¹ Оставить нужный вариант в качестве основания

Приложение 4

Образец оформления

ПЛАН-ЗАДАНИЕ

прохождения _____ практики

студентом _____ курса _____ формы обучения

_____ (ф.и.о.)

№ п/п	Наименование работ и индивидуальных заданий	Период выполнения работ и заданий
1	2	3

Руководитель практики от университета _____ (ф.и.о.)

_____ (подпись)