

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
АНО ВО «Российский новый университет»

---



Утверждаю  
Проректор по учебной работе  
*Г.А. Шабанов*  
«11» 01 2017 г.

**Программа производственной практики  
(тип: преддипломная практика)  
по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент»**

**Профиль: «Менеджмент организации»**

для всех форм обучения

Рассмотрена и одобрена  
на заседании кафедры менеджмент  
«11» января 2017 г., протокол № 7

Москва

2017

## 1. ВИД ПРАКТИКИ, СПОСОБ И ФОРМЫ ЕЕ ПРОВЕДЕНИЯ

Преддипломная практика является типом производственной практики. Преддипломная практика проводится в соответствии с учебным планом.

Способ проведения практики – стационарная. Практика может проводиться в сторонних организациях, на предприятиях (организациях), деятельность которых соответствует профессиональным компетенциям, осваиваемым обучающимися в рамках образовательной программы высшего образования, на основе договоров, заключаемых между предприятием (организацией) и АНО ВО «Российский новый университет».

Конкретное предприятие (организация) для прохождения обучающимися практики определяется организатором практики от факультета экономики, управления и финансов.

На основании заявления (Приложение 1) обучающиеся могут самостоятельно определять место прохождения практики в других предприятиях (организациях), деятельность которых соответствует профессиональным компетенциям, осваиваемым обучающимися в рамках образовательной программы высшего образования на основе договоров, заключаемых между организацией и АНО ВО «Российский новый университет» (Приложение 2).

Форма проведения преддипломной практики – дискретно.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате прохождения преддипломной практики обучающиеся должны овладеть на базовом или повышенном уровне следующими компетенциями:

- *способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3)*

- *владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления (ПК-10)*

Этап (уровень) освоения компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения
<b>Базовый уровень</b>  Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления	<b>Знать:</b> - теоретические основы управления человеческими и ресурсами <b>ОПК-3-Б-31</b> - принципы разработки стратегий управления человеческими ресурсами <b>ОПК-3-Б-32</b> - принципы и функции менеджмента и технологии их осуществления в организации <b>ОПК-3-Б-33</b> - принципы, направления и формы управления персоналом в организации <b>ОПК-3-Б-34;</b> - теоретические концепциями управления персоналом <b>ОПК-3-Б-35;</b> - разновидности персонала и способы управления ими <b>ОПК-3-Б-36;</b> - технологии управления персоналом <b>ОПК-3-Б-37;</b>

<p>человеческими ресурсами организаций, планировать, осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия <b>(ОПК-3-Б)</b>;</p>	<p>- основы разработки стратегии управления персоналом в организаций <b>ОПК-3-Б-38</b>; -стратегии управления персоналом <b>ОПК-3-Б-39</b>;</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>- применять теоретические основы управления человеческими и ресурсами <b>ОПК-3-Б-У1</b> - применять принципы разработки стратегий управления человеческими ресурсами <b>ОПК-3-Б-У2</b> - применять принципы и функции менеджмента и технологии их осуществления в организации <b>ОПК-3-Б-У3</b> - проводить аналитические исследования по изучению людей и их поведению в организации с целью осуществления ее эффективной деятельности <b>ОПК-3-Б-У4</b>; -применять теоретические концепции управления персоналом <b>ОПК-3-Б-У5</b>; -учитывать разновидности персонала и способы управления ими <b>ОПК-3-Б-У6</b>; -применять технологии управления персоналом <b>ОПК-3-Б-У7</b>; -применять стратегии управления персоналом <b>ОПК-3-Б-У8</b>; -применять методы управления персоналом <b>ОПК-3-Б-У9</b>;</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>- технологиями управления человеческими и ресурсами <b>ОПК-3-Б-В1</b> - принципами разработки стратегий управления человеческими ресурсами <b>ОПК-3-Б-В2</b> - принципами менеджмента и технологиями их реализации в организации <b>ОПК-3-Б-В3</b> - формами и направлениями управления персоналом <b>ОПК-3-Б-В4</b>; -теоретическими концепциями управления персоналом <b>ОПК-3-Б-В5</b>; -классификацией разновидностей персонала и способов управления ими <b>ОПК-3-Б-В6</b>; -технологиями управления персоналом <b>ОПК-3-Б-В7</b>; - стратегиями управления персоналом <b>ОПК-3-Б-В8</b>; - методами управления персоналом <b>ОПК-3-Б-В9</b>;</p>
<p><b>Повышенный уровень</b></p> <p>Готовность</p>	<p><b>Знать:</b></p> <p>- современные методы и технологии управления человеческими ресурсами <b>ОПК-3-П-31</b> - принципы развития человеческих ресурсов в организации <b>ОПК-3-П-32</b> - принципы социального управления организацией <b>ОПК-3-П-33</b> - современные методы и технологии управления персоналом <b>ОПК-3-П-34</b>; -факторы, влияющие на результативность труда работников <b>ОПК-3-П-35</b>; - факторы, мотивирующие работников <b>ОПК-3-П-36</b>; - факторы, влияющие на снижение производительности труда работников <b>ОПК-3-П-37</b>; - методы разработки и осуществления стратегий управления персоналом <b>ОПК-3-П-38</b>;</p>

<p>проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать, осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3-П).</p>	<p>-факторы, влияющие на формирование стратегии управления персоналом <b>ОПК-3-П-39</b>;</p>
	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять современные методы и технологии управления человеческими ресурсами <b>ОПК-3-П-У1</b></li> <li>- применять принципы развития человеческих ресурсов в организации <b>ОПК-3-П-У2</b></li> <li>- применять принципы социального управления организацией <b>ОПК-3-П-У3</b></li> <li>- применять современные технологии и методы управления персоналом в организации <b>ОПК-3-П-У4</b>;</li> <li>-учитывать факторы, влияющие на результативность труда работников <b>ОПК-3-П-У5</b>;</li> <li>- учитывать факторы, мотивирующие работников <b>ОПК-3-П-У6</b>;</li> <li>учитывать факторы, влияющие на снижение производительности труда работников <b>ОПК-3-П-У7</b>;</li> <li>-применять методы разработки и осуществления стратегий управления персоналом на практике <b>ОПК-3-П-У8</b>;</li> <li>- учитывать факторы, влияющие на формирование стратегии управления персоналом <b>ОПК-3-П-У9</b>;</li> </ul>
	<p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- современные методы и технологии управления человеческими ресурсами <b>ОПК-3-П-В1</b></li> <li>- принципы развития человеческих ресурсов в организации <b>ОПК-3-П-В2</b></li> <li>- принципы социального управления организацией <b>ОПК-3-П-В3</b></li> <li>- современными технологиями и методами изучения и управления персоналом, необходимых, как для раскрытия человеческого потенциала, так и с целью повышения эффективности деятельности организации <b>ОПК-3-П-В4</b>;</li> <li>-методиками оценки факторов, влияющих на результативность труда работников <b>ОПК-3-П-В5</b>;</li> <li>- методиками оценки факторов, мотивирующих работников <b>ОПК-3-П-В6</b>;</li> <li>- методиками оценки факторов, влияющих на снижение производительности труда работников <b>ОПК-3-П-В7</b>;</li> <li>- методами разработки и осуществления стратегий управления человеческим капиталом на практике <b>ОПК-3-П-В8</b>;</li> <li>- факторы, влияющие на формирование стратегии управления персоналом <b>ОПК-3-П-В9</b>;</li> </ul>

<p><b>Этап (уровень) освоения компетенции</b></p>	<p><b>Показатели (планируемые) результаты обучения</b></p>
<p><b>Базовый уровень</b></p> <p>Владением навыками количественного и качественного анализа</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Функции решения в методологии и организации процесса управления <b>ПК-10-Б-31</b>;</li> <li>-Типология управленческих решений <b>ПК-10-Б-32</b>;</li> <li>-Условия и факторы качества управленческих решений <b>ПК-</b></li> </ul>

<p>информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления (ПК-10-Б)</p>	<p><b>10-Б-33;</b>  - Модели процесса разработки управленческих решений <b>ПК-10-Б-34;</b>  - Принципы количественного и качественного анализа информации для принятия управленческих решений <b>ПК-10-Б-35;</b>  - нормативно-правовую базу с учетом профессиональной направленности <b>ПК-10-Б-36;</b>  - управленческие модели и возможности их применение в практике управления <b>ПК-10-Б-37</b>  - методы построения управленческих моделей <b>ПК-10-Б-38</b>  - методы применения управленческих моделей в практике организации <b>ПК-10-Б-39</b></p>
	<p><b>Уметь:</b>  - применять функции решения в методологии и организации процесса управления <b>ПК-10-Б-У1;</b>  - применять типологию управленческих решений <b>ПК-10-Б-У2;</b>  - оценивать и анализировать условия и факторы качества управленческих решений <b>ПК-10-Б-У3;</b>  - разрабатывать и применять модели процесса разработки управленческих решений <b>ПК-10-Б-У4;</b>  - применять принципы количественного и качественного анализа информации для принятия управленческих решений <b>ПК-10-Б-У5;</b>  - анализировать нормативно-правовую базу с учетом профессиональной направленности <b>ПК-10-Б-У6;</b>  - анализировать управленческие модели в практике управления <b>ПК-10-Б-У7</b>  - применять методы построения управленческих моделей <b>ПК-10-Б-У8</b>  - анализировать методы применения управленческих моделей в практике организации <b>ПК-10-Б-У9</b></p>
	<p><b>Владеть:</b>  - технологиями применения функций решения в методологии и организации процесса управления <b>ПК-10-Б-В1;</b>  - технологиями применения типологий управленческих решений в управленческой деятельности <b>ПК-10-Б-В2;</b>  - технологиями анализа условий и факторов качества управленческих решений <b>ПК-10-Б-В3;</b>  - технологиями разработки моделей процесса разработки управленческих решений <b>ПК-10-Б-В4;</b>  - принципами количественного и качественного анализа информации для принятия управленческих решений <b>ПК-10-Б-В5;</b>  - нормативно-правовой базой с учетом профессиональной направленности <b>ПК-10-Б-В6;</b>  - технологией применения управленческих моделей и в практике управления <b>ПК-10-Б-В7</b>  - методами построения управленческих моделей <b>ПК-10-Б-В8</b>  - методами применения управленческих моделей в практике организации <b>ПК-10-Б-В9</b></p>

<p style="text-align: center;"><b>Повышенный уровень</b></p> <p>Владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления (ПК-10-Б)</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы целевой ориентации управленческих решений <b>ПК-10-П-31;</b></li> <li>- Условия оценки неопределённости и риска при принятии управленческих решений <b>ПК-10-П-32;</b></li> <li>- принципы и методы расчета неопределённости и риска в управленческих решениях <b>ПК-10-П-33;</b></li> <li>- Приёмы разработки и выбора управленческих решений в условиях неопределённости и риска <b>ПК-10-П-34;</b></li> <li>- Методы оценки эффективности управленческих решений <b>ПК-10-П-35;</b></li> <li>- Принципы и методы контроля реализации управленческих решений <b>ПК-10-П-36;</b></li> <li>- методы разработки альтернативных решений <b>ПК-10-П-37</b></li> <li>- методы применений альтернативных решений в деятельности организации <b>ПК-10-П-38</b></li> <li>- принципы построения дерева управленческих целей <b>ПК-10-П-39</b></li> </ul>
	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-применять принципы целевой ориентации управленческих решений <b>ПК-10-П-У1;</b></li> <li>- анализировать условия оценки неопределённости и риска при принятии управленческих решений <b>ПК-10-П-У2;</b></li> <li>- применять принципы и методы расчета неопределённости и риска в управленческих решениях <b>ПК-10-П-У3;</b></li> <li>- применять приёмы разработки и выбора управленческих решений в условиях неопределённости и риска <b>ПК-10-П-У4;</b></li> <li>-применять методы оценки эффективности управленческих решений <b>ПК-10-П-У5;</b></li> <li>- применять принципы и методы контроля реализации управленческих решений <b>ПК-10-П-У6;</b></li> <li>- применять методы разработки альтернативных решений <b>ПК-10-П-У7</b></li> <li>- применять методы применений альтернативных решений в деятельности организации <b>ПК-10-П-У8</b></li> <li>- выстраивать дерево управленческих целей <b>ПК-10-П-У9</b></li> </ul>
	<p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-технологиями применения принципов целевой ориентации управленческих решений <b>ПК-10-П-В1;</b></li> <li>- технологиями анализа условий оценки неопределённости и риска при принятии управленческих решений <b>ПК-10-П-В2;</b></li> <li>- технологиями применения принципов и методов расчета неопределённости и риска в управленческих решениях <b>ПК-10-П-В3;</b></li> <li>- технологиями применения приёмов разработки и выбора управленческих решений в условиях неопределённости и риска <b>ПК-10-П-В4;</b></li> <li>-принципами применения методов оценки эффективности управленческих решений <b>ПК-10-П-В5;</b></li> <li>- принципами применения принципов и методов контроля реализации управленческих решений <b>ПК-10-П-В6;</b></li> <li>- методами разработки альтернативных решений <b>ПК-10-П-В7</b></li> </ul>

	<p>- методами применений альтернативных решений в деятельности организации <b>ПК-10-П-В8</b></p> <p>- принципами и технологиями построения дерева управленческих целей <b>ПК-10-П-В9</b></p>
--	--

### 3. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Данный вид практики является составной частью образовательной программы высшего образования и проводится после изучения следующих дисциплин: «Теория менеджмента», «Теория организации», «Маркетинг», «Финансовый менеджмент», «Инновационный менеджмент», «Стратегический менеджмент», «Управление проектами», «Теория и практика принятия управленческих решений», «Инновационный менеджмента», «Экономика фирмы» и др.

Преддипломная практика предполагает формирование умений и получение практического опыта по основным видам профессиональной деятельности.

При прохождении преддипломной практики обучающиеся могут дополнить и усовершенствовать свои навыки по дисциплинам по выбору: «Основы предпринимательской деятельности», «Международный менеджмент и маркетинг», «Ценообразование», «Методология научных исследований», «Производственный менеджмент», «Основы маркетинговых коммуникаций», «Управление персоналом», «Социальное управление организацией», «Финансовая политика компании», «Бизнес-планирование», «Организационное проектирование», «Антикризисное управление», «Риск-менеджмент», «Организация предпринимательской деятельности».

### 4. ОБЪЕМ ПРАКТИКИ

Общая трудоемкость преддипломной практики составляет 9 зачетных единиц.

Форма обучения	Время и продолжительность учебной практики
Очная	6 недель после окончания 8 семестра
Заочная	6 недель после окончания 9 семестра

### 5. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

Содержание преддипломной практики определяется требованиями к составу организационных и образовательных задач, которые необходимо выполнить бакалавру за время прохождения практики.

#### 1 неделя.

– Функциональные обязанности должностного лица, в должности которого студент проходил практику.

Индивидуальное задание: определить проблему, актуальность ее решения и степень разработанности проблемы отечественными и зарубежными специалистами (источники информации, т.е. список литературы)

– Характеристика направленности работы подразделения (места прохождения практики).

#### 2-3 неделя.

- Сбор информации об общих характеристиках деятельности организации по направлениям: организационно-правовая форма, сфера деятельности, характер работ и услуг, функции организации, миссия организации, организационная культура.

- Обработка информации, подготовка к анализу информации: Общая характеристика организации, где проходили практику: организационно-правовая форма, сфера деятельности, характер работ и услуг, функции организации

- Анализ миссии организации

- Анализ организационно-правовой формы. Организационной структуры управления. Процессов и функций организации.

- Организационная политика

#### **4-5 неделя.**

- изучить структуры и формы бухгалтерской и финансовой отчетности;

- формы отчетности по внешнеэкономической деятельности;

- изучить производственный процесс

- на основе проведенного анализа разработать комплекс мероприятий по совершенствованию деятельности организации/ предприятия (управленческой, маркетинговой, логистической, производственной и др.).

#### **6 неделя.**

- на основании проведенной аналитической работы оценить финансовое положение организации

- провести экономическое обоснование предложенных мероприятий.

- Выводы и рекомендации о проделанной работе. Обработка результатов анализа.

- Оформление выводов по содержанию и прохождению преддипломной практики. Формулирование предложений по улучшению организации практики.

- Составление и оформление отчета по преддипломной практике.

- Дооформление дневника практики (получение отзыва о прохождении практики от руководителя практикой от организации, печать организации и подпись руководителя обязательно).

- Оформление справки о прохождении практики (печать организации и подпись руководителя обязательно).

#### ***Индивидуальные задания***

Тематика индивидуальных заданий разрабатывается руководителем практики от кафедры с учетом содержания учебного плана АНО ВО «Российский новый университет» и специфики деятельности организации.

Примерный рабочий график (план) проведения практики представлен в таблице 1.



## Рабочий график (план) проведения практики

№ п/п	Наименование работы	Продолжительность (36 раб дней)
1	Ознакомление с объектом практики, работой структурных подразделений, инструктаж по ТБ.	6
2.	Работа на рабочем месте, сбор материалов	24
3.	Оформление отчета	6

Общее методическое руководство и контроль за ходом преддипломной практики студентов осуществляется руководителями практики от образовательной организации.

**Руководитель практики от АНО ВО «РосНОУ»:**

- составляет рабочий график (план) проведения практики;
- участвует в распределении обучающихся по рабочим местам и видам работ в организации;
- осуществляет контроль за соблюдением сроков проведения практики и соответствием ее содержания требованиям, установленным ОП ВО;
- оказывает методическую помощь обучающимся при выполнении ими индивидуальных заданий, а также при сборе материалов к выпускной квалификационной работе в ходе преддипломной практики;
- оценивает результаты прохождения практики обучающимися;
- оценивает результаты выполнения практикантами программы практики;
- представляет заведующему кафедрой письменный отчет о проведении практики.

**Повседневное руководство практикой студентов осуществляют руководители практики от профильной организации, которые:**

- согласовывают индивидуальные задания, содержание и планируемые результаты практики;
- предоставляют рабочие места обучающимся;
- обеспечивает безопасные условия прохождения практики обучающимися, отвечающие санитарным правилам и требованиям охраны труда;
- проводят инструктаж обучающихся по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, а также правилами внутреннего трудового распорядка.

**6. ФОРМЫ ОТЧЕТНОСТИ ПО ПРАКТИКЕ**

1. Индивидуальное задание (Приложение 3).
2. Дневник о прохождении практики с отзывом руководителя практики от предприятия (с печатью предприятия и подписью руководителя практики от предприятия) – по решению кафедры (Приложение 4).
3. Письменный отчет о прохождении практики.  
Отчет по производственной практике должен иметь следующую структуру:  
Введение
  1. Краткая финансово-экономическая характеристика объекта практики. Характеристика производственной и организационной структуры.
  2. Характеристика структуры предприятия организации, действующей системы управления и системы принятия управленческих решений.
  2. Характеристика структуры и функций отдела, где студент проходил практику.
  3. Описание перечня работ, выполненных студентом в период прохождения практики.
  4. Характеристика методик управленческого анализа, финансового планирования и системы принятия управленческих решений на объекте практики.

5. Разработка и обоснование предложений по улучшению деятельности предприятия соответствии темой ВКР.

6. Экономическое обоснование предложенных рекомендаций и конкретных мероприятий.

Заключение

Приложения (финансовая, налоговая, статистическая отчетность, документы управленческого учета, документы финансового планирования).

*Индивидуальная часть программы практики*

### **1. Управление предприятием. Тип организационной структуры управления, применяемый на предприятии.**

Схема управления, применяющаяся на предприятии. Организационная структура предприятия. Характеристика организационной структуры предприятия. Оценка организационной структуры предприятия: преимущества и недостатки. Вывод об оптимальности или не оптимальности организационной структуры для решения задач поставленных перед предприятием.

### **2. Описание функций экономических служб предприятия: финансовой, бухгалтерии, маркетинга, внешнеэкономической и т.д.**

Перечисление экономических служб предприятия. Описание функций всех экономических служб предприятия. Оценка соответствия функций экономических служб предприятия фактическим условиям работы экономических служб на предприятии.

### **3. Анализ финансовых результатов предприятия.**

Анализ финансовых результатов предприятия проводится за три последних периода (квартал или год). Анализ финансовых результатов предприятия предполагает проведения постатейного анализа отчета о прибылях и убытках вертикальным (рассчитывается отношение всех статей отчета о прибылях и убытках к выручке) и трендовым методом. При проведении анализа необходимо оценить изменения статей отчета о прибылях и убытках предприятия; сравнить их со средними значениями предприятий относящихся к этому же виду экономической деятельности; сделать вывод об эффективности управления доходами и расходами предприятия.

### **4. Анализ ресурсов предприятия и эффективности их использования.**

Основные производственные фонды (ОПФ). Состав и структура. Динамика и коэффициент обновления ОПФ. Возрастная структура и технический уровень оборудования. Износ оборудования. Методы расчета амортизационных отчислений. Применение ускоренной амортизации на предприятии. Формы воспроизводства основных фондов.

Эффективность использования ОПФ. Фондоотдача и рентабельность ОПФ. Коэффициенты сменности работы оборудования. Факторы, влияющие на уровень эффективности и пути улучшения использования ОПФ.

### **5. Анализ функционирования и развития предприятия.**

Стратегическое и тактическое планирование деятельности предприятия и его подразделений. Планирование материально-технического обеспечения производства. Производственная программа и производственная мощность. Обеспечение качества и конкурентоспособности продукции и предприятия. Маркетинговая деятельность предприятия.

Организация и оперативное регулирование производства. Организация и управление инфраструктурой предприятия. Подготовка производства к выпуску новой продукции. Организация управления качеством.

Организация труда на предприятии. Системы оплаты труда и области их эффективного применения. Тарифная система. Направления совершенствования организации и оплаты труда.

#### **6. Анализ результатов деятельности предприятия.**

Трудовые ресурсы и Персонал предприятия. Динамика численности работающих. Состояние нормирования труда. Текучесть кадров, состояние трудовой дисциплины. Режим труда и отдыха. Система социальной защиты работающих.

Производительность и оплата труда. Методы расчета показателей производительности труда, их объективность в современных условиях деятельности предприятия. Динамика производительности труда и заработной платы. Практическое использование показателей производительности труда и заработной платы в государственном регулировании оплаты труда на предприятии. Системы оплаты труда. Тарифная сетка, ее связь с результатами производственно-хозяйственной деятельности предприятия. Система участия работников в прибыли и капитале предприятия. Обоснование целесообразности использования тех или иных систем оплаты труда на конкретных участках производства (2-3 примера). Взаимосвязь методов планирования отдельных категорий работников с конечными результатами их труда (выполняемыми функциями). Расчет влияния систем премирования на прибыль предприятия (2-3 примера). Рекомендации по изменению систем оплаты труда и премирования работников предприятия в соответствии с задачами производственно-хозяйственной деятельности.

#### **Выводы по текущему управленческому положению предприятия и рекомендации по его улучшению.**

Выводы делаются по всем пунктам производственной преддипломной практики и должны содержать краткое изложение всех основных проблем и достижений предприятия. В рекомендациях необходимо предложить направления решения всех проблем выявленных на предприятии. При наличии возможности представить расчет экономической эффективности всех рекомендаций.

Заключение.

- выводы о достижении цели преддипломной практики;
- выводы по решению задач преддипломной практики;
- выводы о социально-экономическом состоянии организации;
- выводы о содержании должностных обязанностей по месту прохождения практики;
- выводы о финансовом состоянии организации.

Объем отчета – 15-20 страниц печатного текста. Текст печатается шрифтом п. 14, Times New Roman, через полтора интервала. Размеры полей страниц: верхнее – 2 см, нижнее – 2 см, левое – 3 см, правое – 1 см.

Титульный лист отчета о производственной практике должен быть оформлен по прилагаемой форме (Приложение 5).

В отчет не должны помещаться материалы, заимствованные из учебников, учебных пособий, а также не подлежащие опубликованию. В отчете студентом должны быть представлены схемы, отражающие производственную и организационную структуру организации, статистические данные о деятельности организации, проведен анализ той или иной конкретной проблемы, разработана программа и предложен инструментальный решения

проблемы, сделаны заключения о возможности практического использования (внедрения) полученных результатов. Содержание отчета, как правило, является информационной базой для написания выпускной квалификационной работы.

## 7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ

### 7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе проведения практики и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Перечень и этапы (уровни) формирования компетенции	Показатели сформированности компетенции	Описание показателей и критериев оценивания компетенций			
		Неудовлет.	Удовлет.	Хорошо	Отлично
Базовый уровень (этап) Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческим и ресурсами организаций, планировать, осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3-Б);	<b>ОПК-3-Б-В1</b>	<b>не владеет:</b> технологиями управления человеческими и ресурсами	<b>частично владеет:</b> технологиями управления человеческими и ресурсами	<b>хорошо владеет:</b> технологиями управления человеческими и ресурсами	<b>отлично владеет:</b> технологиями управления человеческими и ресурсами
	<b>ОПК-3-Б-В2</b>	<b>не владеет:</b> принципами разработки стратегий управления человеческими ресурсами	<b>частично владеет:</b> принципами разработки стратегий управления человеческими ресурсами	<b>хорошо владеет:</b> принципами разработки стратегий управления человеческими ресурсами	<b>отлично владеет:</b> принципами разработки стратегий управления человеческими ресурсами
	<b>ОПК-3-Б-В3</b>	<b>не владеет:</b> принципами менеджмента и технологиями их реализации в организации	<b>частично владеет:</b> принципами менеджмента и технологиями их реализации в организации	<b>хорошо владеет:</b> принципами менеджмента и технологиями их реализации в организации	<b>отлично владеет:</b> принципами менеджмента и технологиями их реализации в организации
	<b>ОПК-3-Б-В4</b>	<b>не владеет:</b> - формами и направлениями управления персоналом	<b>частично владеет:</b> - формами и направлениями управления персоналом	<b>хорошо владеет:</b> - формами и направлениями управления персоналом	<b>отлично владеет:</b> - формами и направлениями управления персоналом
	<b>ОПК-3-Б-В5</b>	<b>не владеет:</b> теоретическими концепциями управления персоналом	<b>частично владеет:</b> теоретическими концепциями управления персоналом	<b>хорошо владеет:</b> теоретическими концепциями управления персоналом	<b>отлично владеет:</b> теоретическими концепциями управления персоналом
	<b>ОПК-3-Б-В6</b>	<b>не владеет:</b> классификацией разновидностей персонала и способов управления ими	<b>частично владеет:</b> классификацией разновидностей персонала и способов управления ими	<b>хорошо владеет:</b> классификацией разновидностей персонала и способов управления ими	<b>отлично владеет:</b> классификацией разновидностей персонала и способов управления ими
	<b>ОПК-3-Б-В7</b>	<b>не владеет:</b> технологиями	<b>частично владеет:</b>	<b>хорошо владеет:</b> технологиями	<b>отлично владеет:</b> технологиями

		управления персоналом	технологиями управления персоналом	управления персоналом	управления персоналом
	<b>ОПК-3-Б-В8</b>	<b>не владеет:</b> стратегиями управления персоналом	<b>частично владеет:</b> стратегиями управления персоналом	<b>хорошо владеет:</b> стратегиями управления персоналом	<b>отлично владеет:</b> стратегиями управления персоналом
	<b>ОПК-3-Б-В9;</b>	<b>не владеет:</b> методами управления персоналом	<b>частично владеет:</b> методами управления персоналом	<b>хорошо владеет:</b> методами управления персоналом	<b>отлично владеет:</b> методами управления персоналом
	<b>ОПК-3-Б-У1</b>	<b>не умеет:</b> применять теоретические основы управления человеческими и ресурсами	<b>частично умеет:</b> применять теоретические основы управления человеческими и ресурсами	<b>хорошо умеет:</b> применять теоретические основы управления человеческими и ресурсами	<b>отлично умеет:</b> применять теоретические основы управления человеческими и ресурсами
	<b>ОПК-3-Б-У2</b>	<b>не умеет:</b> применять принципы разработки стратегий управления человеческими ресурсами	<b>частично умеет:</b> применять принципы разработки стратегий управления человеческими ресурсами	<b>хорошо умеет:</b> применять принципы разработки стратегий управления человеческими ресурсами	<b>отлично умеет:</b> применять принципы разработки стратегий управления человеческими ресурсами
	<b>ОПК-3-Б-У3</b>	<b>не умеет:</b> применять принципы и функции менеджмента и технологии их осуществления в организации	<b>частично умеет:</b> применять принципы и функции менеджмента и технологии их осуществления в организации	<b>хорошо умеет:</b> применять принципы и функции менеджмента и технологии их осуществления в организации	<b>отлично умеет:</b> применять принципы и функции менеджмента и технологии их осуществления в организации
	<b>ОПК-3-Б-У4</b>	<b>не умеет:</b> проводить аналитические исследования по изучению людей и их поведению в организации с целью осуществления ее эффективной деятельности	<b>частично умеет:</b> проводить аналитические исследования по изучению людей и их поведению в организации с целью осуществления ее эффективной деятельности	<b>хорошо умеет:</b> проводить аналитические исследования по изучению людей и их поведению в организации с целью осуществления ее эффективной деятельности	<b>отлично умеет:</b> проводить аналитические исследования по изучению людей и их поведению в организации с целью осуществления ее эффективной деятельности
	<b>ОПК-3-Б-У5</b>	<b>не умеет:</b> применять теоретические концепции управления персоналом	<b>частично умеет:</b> применять теоретические концепции управления персоналом	<b>хорошо умеет:</b> применять теоретические концепции управления персоналом	<b>отлично умеет:</b> применять теоретические концепции управления персоналом
	<b>ОПК-3-Б-У6</b>	<b>не умеет:</b> учитывать разновидности персонала и способы управления ими	<b>частично умеет:</b> учитывать разновидности персонала и способы управления ими	<b>хорошо умеет:</b> учитывать разновидности персонала и способы управления ими	<b>отлично умеет:</b> учитывать разновидности персонала и способы управления ими

<b>ОПК-3-Б-У7</b>	<b>не умеет:</b> применять технологии управления персоналом	<b>частично умеет:</b> применять технологии управления персоналом	<b>хорошо умеет:</b> применять технологии управления персоналом	<b>отлично умеет:</b> применять технологии управления персоналом	
<b>ОПК-3-Б-У8</b>	<b>не умеет:</b> применять стратегии управления персоналом	<b>частично умеет:</b> применять стратегии управления персоналом	<b>хорошо умеет:</b> применять стратегии управления персоналом	<b>отлично умеет:</b> применять стратегии управления персоналом	
<b>ОПК-3-Б-У9</b>	<b>не умеет:</b> применять методы управления персоналом	<b>частично умеет:</b> применять методы управления персоналом	<b>хорошо умеет:</b> применять методы управления персоналом	<b>отлично умеет:</b> применять методы управления персоналом	
<b>ОПК-3-Б-31</b>	<b>не знает:</b> теоретические основы управления человеческими и ресурсами	<b>частично знает:</b> теоретические основы управления человеческими и ресурсами	<b>хорошо знает:</b> теоретические основы управления человеческими и ресурсами	<b>отлично знает:</b> теоретические основы управления человеческими и ресурсами	
<b>ОПК-3-Б-32</b>	<b>не знает:</b> принципы разработки стратегий управления человеческими ресурсами	<b>частично знает:</b> принципы разработки стратегий управления человеческими ресурсами	<b>хорошо знает:</b> принципы разработки стратегий управления человеческими ресурсами	<b>отлично знает:</b> принципы разработки стратегий управления человеческими ресурсами	
<b>ОПК-3-Б-33</b>	<b>не знает:</b> принципы и функции менеджмента и технологии их осуществления в организации	<b>частично знает:</b> принципы и функции менеджмента и технологии их осуществления в организации	<b>хорошо знает:</b> принципы и функции менеджмента и технологии их осуществления в организации	<b>отлично знает:</b> принципы и функции менеджмента и технологии их осуществления в организации	
<b>ОПК-3-Б-34</b>	<b>не знает:</b> принципы, направления и формы управления персоналом в организации	<b>частично знает:</b> принципы, направления и формы управления персоналом в организации	<b>хорошо знает:</b> принципы, направления и формы управления персоналом в организации	<b>отлично знает:</b> принципы, направления и формы управления персоналом в организации	
<b>ОПК-3-Б-35</b>	<b>не знает:</b> теоретические концепциями управления персоналом	<b>частично знает:</b> теоретические концепциями управления персоналом	<b>хорошо знает:</b> теоретические концепциями управления персоналом	<b>отлично знает:</b> теоретические концепциями управления персоналом	
<b>ОПК-3-Б-36</b>	<b>не знает:</b> разновидности персонала и способы управления ими	<b>частично знает:</b> разновидности персонала и способы управления ими	<b>хорошо знает:</b> разновидности персонала и способы управления ими	<b>отлично знает:</b> разновидности персонала и способы управления ими	
<b>ОПК-3-Б-37</b>	<b>не знает:</b> технологии	<b>частично знает:</b> технологии	<b>хорошо знает:</b> технологии	<b>отлично знает:</b> технологии	

		управления персоналом	управления персоналом	управления персоналом	управления персоналом
	<b>ОПК-3-Б-38</b>	<b>не знает:</b> основы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организаций	<b>частично знает:</b> основы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организаций	<b>хорошо знает:</b> основы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организаций	<b>отлично знает:</b> основы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организаций
	<b>ОПК-3-Б-39</b>	<b>не знает:</b> стратегии управления персоналом	<b>частично знает:</b> стратегии управления персоналом	<b>хорошо знает:</b> стратегии управления персоналом	<b>отлично знает:</b> стратегии управления персоналом
<p>Повышенный уровень (этап)</p> <p>Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческим и ресурсами организаций, планировать, осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3-П);</p>	<b>ОПК-3-П-В1</b>	<b>не владеет:</b> современные методы и технологии управления человеческими ресурсами	<b>частично владеет:</b> современные методы и технологии управления человеческими ресурсами	<b>хорошо владеет:</b> современные методы и технологии управления человеческими ресурсами	<b>отлично владеет:</b> современные методы и технологии управления человеческими ресурсами
	<b>ОПК-3-П-В2</b>	<b>не владеет:</b> принципы развития человеческих ресурсов в организации	<b>частично владеет:</b> принципы развития человеческих ресурсов в организации	<b>хорошо владеет:</b> принципы развития человеческих ресурсов в организации	<b>отлично владеет:</b> принципы развития человеческих ресурсов в организации
	<b>ОПК-3-П-В3</b>	<b>не владеет:</b> принципы социального управления организацией	<b>частично владеет:</b> принципы социального управления организацией	<b>хорошо владеет:</b> принципы социального управления организацией	<b>отлично владеет:</b> принципы социального управления организацией
	<b>ОПК-3-П-В4</b>	<b>не владеет:</b> современными технологиями и методами изучения и управления персоналом, необходимых, как для раскрытия человеческого потенциала, так и с целью повышения эффективности деятельности организации	<b>частично владеет:</b> современными технологиями и методами изучения и управления персоналом, необходимых, как для раскрытия человеческого потенциала, так и с целью повышения эффективности деятельности организации	<b>хорошо владеет:</b> современными технологиями и методами изучения и управления персоналом, необходимых, как для раскрытия человеческого потенциала, так и с целью повышения эффективности деятельности организации	<b>отлично владеет:</b> современными технологиями и методами изучения и управления персоналом, необходимых, как для раскрытия человеческого потенциала, так и с целью повышения эффективности деятельности организации
	<b>ОПК-3-П-В5</b>	<b>не владеет:</b> методиками оценки факторов, влияющих на результативность	<b>частично владеет:</b> методиками оценки факторов, влияющих на	<b>хорошо владеет:</b> методиками оценки факторов, влияющих на результативность	<b>отлично владеет:</b> методиками оценки факторов, влияющих на результативность

		ь труда работников	результативност ь труда работников	ь труда работников	ь труда работников
	<b>ОПК-3-П-В6</b>	<b>не владеет:</b> методиками оценки факторов, мотивирующих работников	<b>частично владеет:</b> методиками оценки факторов, мотивирующих работников	<b>хорошо владеет:</b> методиками оценки факторов, мотивирующих работников	<b>отлично владеет:</b> методиками оценки факторов, мотивирующих работников
	<b>ОПК-3-П-В7</b>	<b>не владеет:</b> методиками оценки факторов, влияющих на снижение производительности труда работников	<b>частично владеет:</b> методиками оценки факторов, влияющих на снижение производительности труда работников	<b>хорошо владеет:</b> методиками оценки факторов, влияющих на снижение производительности труда работников	<b>отлично владеет:</b> методиками оценки факторов, влияющих на снижение производительности труда работников
	<b>ОПК-3-П-В8</b>	<b>не владеет:</b> методами разработки и осуществления стратегий управления человеческим капиталом на практике	<b>частично владеет:</b> методами разработки и осуществления стратегий управления человеческим капиталом на практике	<b>хорошо владеет:</b> методами разработки и осуществления стратегий управления человеческим капиталом на практике	<b>отлично владеет:</b> методами разработки и осуществления стратегий управления человеческим капиталом на практике
	<b>ОПК-3-П-В9</b>	<b>не владеет:</b> факторы, влияющие на формирование стратегии управления персоналом	<b>частично владеет:</b> факторы, влияющие на формирование стратегии управления персоналом	<b>хорошо владеет:</b> факторы, влияющие на формирование стратегии управления персоналом	<b>отлично владеет:</b> факторы, влияющие на формирование стратегии управления персоналом
	<b>ОПК-3-П-У1</b>	<b>не умеет:</b> применять современные методы и технологии управления человеческими ресурсами	<b>частично умеет:</b> применять современные методы и технологии управления человеческими ресурсами	<b>хорошо умеет:</b> применять современные методы и технологии управления человеческими ресурсами	<b>отлично умеет:</b> применять современные методы и технологии управления человеческими ресурсами
	<b>ОПК-3-П-У2</b>	<b>не умеет:</b> применять принципы развития человеческих ресурсов в организации	<b>частично умеет:</b> применять принципы развития человеческих ресурсов в организации	<b>хорошо умеет:</b> применять принципы развития человеческих ресурсов в организации	<b>отлично умеет:</b> применять принципы развития человеческих ресурсов в организации
	<b>ОПК-3-П-У3</b>	<b>не умеет:</b> применять принципы социального управления организацией	<b>частично умеет:</b> применять принципы социального управления организацией	<b>хорошо умеет:</b> применять принципы социального управления организацией	<b>отлично умеет:</b> применять принципы социального управления организацией



	<b>ОПК-3-П-У4</b>	<b>не умеет:</b> применять современные технологии и методы управления персоналом в организации	<b>частично умеет:</b> применять современные технологии и методы управления персоналом в организации	<b>хорошо умеет:</b> применять современные технологии и методы управления персоналом в организации	<b>отлично умеет:</b> применять современные технологии и методы управления персоналом в организации
	<b>ОПК-3-П-У5</b>	<b>не умеет:</b> учитывать факторы, влияющие на результативность труда работников	<b>частично умеет:</b> учитывать факторы, влияющие на результативность труда работников	<b>хорошо умеет:</b> учитывать факторы, влияющие на результативность труда работников	<b>отлично умеет:</b> учитывать факторы, влияющие на результативность труда работников
	<b>ОПК-3-П-У6</b>	<b>не умеет:</b> учитывать факторы, мотивирующие работников	<b>частично умеет:</b> учитывать факторы, мотивирующие работников	<b>хорошо умеет:</b> учитывать факторы, мотивирующие работников	<b>отлично умеет:</b> учитывать факторы, мотивирующие работников
	<b>ОПК-3-П-У7</b>	<b>не умеет:</b> учитывать факторы, влияющие на снижение производительности труда работников	<b>частично умеет:</b> учитывать факторы, влияющие на снижение производительности труда работников	<b>хорошо умеет:</b> учитывать факторы, влияющие на снижение производительности труда работников	<b>отлично умеет:</b> учитывать факторы, влияющие на снижение производительности труда работников
	<b>ОПК-3-П-У8</b>	<b>не умеет:</b> применять методы разработки и осуществления стратегий управления персоналом на практике	<b>частично умеет:</b> применять методы разработки и осуществления стратегий управления персоналом на практике	<b>хорошо умеет:</b> применять методы разработки и осуществления стратегий управления персоналом на практике	<b>отлично умеет:</b> применять методы разработки и осуществления стратегий управления персоналом на практике
	<b>ОПК-3-П-У9</b>	<b>не умеет:</b> учитывать факторы, влияющие на формирование стратегии управления персоналом	<b>частично умеет:</b> учитывать факторы, влияющие на формирование стратегии управления персоналом	<b>хорошо умеет:</b> учитывать факторы, влияющие на формирование стратегии управления персоналом	<b>отлично умеет:</b> учитывать факторы, влияющие на формирование стратегии управления персоналом
	<b>ОПК-3-П-31</b>	<b>не знает:</b> современные методы и технологии управления человеческими ресурсами	<b>частично знает:</b> современные методы и технологии управления человеческими ресурсами	<b>хорошо знает:</b> современные методы и технологии управления человеческими ресурсами	<b>отлично знает:</b> современные методы и технологии управления человеческими ресурсами
	<b>ОПК-3-П-32</b>	<b>не знает:</b> принципы развития человеческих ресурсов в организации	<b>частично знает:</b> принципы развития человеческих ресурсов в организации	<b>хорошо знает:</b> принципы развития человеческих ресурсов в организации	<b>отлично знает:</b> принципы развития человеческих ресурсов в организации

	<b>ОПК-3-П-33</b>	<b>не знает:</b> принципы социального управления организацией	<b>частично знает:</b> принципы социального управления организацией	<b>хорошо знает:</b> принципы социального управления организацией	<b>отлично знает:</b> принципы социального управления организацией
	<b>ОПК-3-П-31</b>	<b>не знает:</b> современные методы и технологии управления персоналом	<b>частично знает:</b> современные методы и технологии управления персоналом	<b>хорошо знает:</b> современные методы и технологии управления персоналом	<b>отлично знает:</b> современные методы и технологии управления персоналом
	<b>ОПК-3-П-32</b>	<b>не знает:</b> факторы, влияющие на результативность труда работников	<b>частично знает:</b> факторы, влияющие на результативность труда работников	<b>хорошо знает:</b> факторы, влияющие на результативность труда работников	<b>отлично знает:</b> факторы, влияющие на результативность труда работников
	<b>ОПК-3-П-33</b>	<b>не знает:</b> факторы, мотивирующие работников	<b>частично знает:</b> факторы, мотивирующие работников	<b>хорошо знает:</b> факторы, мотивирующие работников	<b>отлично знает:</b> факторы, мотивирующие работников
	<b>ОПК-3-П-34</b>	<b>не знает:</b> факторы, влияющие на снижение производительности и труда работников	<b>частично знает:</b> факторы, влияющие на снижение производительности и труда работников	<b>хорошо знает:</b> факторы, влияющие на снижение производительности и труда работников	<b>отлично знает:</b> факторы, влияющие на снижение производительности и труда работников
	<b>ОПК-3-П-35</b>	<b>не знает:</b> методы разработки и осуществления стратегий управления персоналом	<b>частично знает:</b> методы разработки и осуществления стратегий управления персоналом	<b>хорошо знает:</b> методы разработки и осуществления стратегий управления персоналом	<b>отлично знает:</b> методы разработки и осуществления стратегий управления персоналом
	<b>ОПК-3-П-36</b>	<b>не знает:</b> факторы, влияющие на формирование стратегии управления персоналом	<b>частично знает:</b> факторы, влияющие на формирование стратегии управления персоналом	<b>хорошо знает:</b> факторы, влияющие на формирование стратегии управления персоналом	<b>отлично знает:</b> факторы, влияющие на формирование стратегии управления персоналом

Перечень и этапы (уровни) формирования компетенции	Показатели сформированности компетенции	Описание показателей и критериев оценивания компетенций			
		Неудовлет.	Удовлет.	Хорошо	Отлично
Базовый уровень (этап) Владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и	<b>ПК-10-Б-1</b>	<b>не владеет:</b> технологиями применения функций решения в методологии и организации процесса управления	<b>частично владеет:</b> технологиями применения функций решения в методологии и организации процесса управления	<b>хорошо владеет:</b> технологиями применения функций решения в методологии и организации процесса управления	<b>отлично владеет:</b> технологиями применения функций решения в методологии и организации процесса управления
	<b>ПК-10-Б-В2</b>	<b>не владеет:</b> технологиями применения типологий	<b>частично владеет:</b> технологиями применения	<b>хорошо владеет:</b> технологиями применения типологий	<b>отлично владеет:</b> технологиями применения

<p>организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления (ПК-10-Б)</p>		управленческих решений в управленческой деятельности	типологий управленческих решений в управленческой деятельности	управленческих решений в управленческой деятельности	типологий управленческих решений в управленческой деятельности
	<b>ПК-10-Б-В3</b>	<b>не владеет:</b> технологиями анализа условий и факторов качества управленческих решений	<b>частично владеет:</b> технологиями анализа условий и факторов качества управленческих решений	<b>хорошо владеет:</b> технологиями анализа условий и факторов качества управленческих решений	<b>отлично владеет:</b> технологиями анализа условий и факторов качества управленческих решений
	<b>ПК-10-Б-В4</b>	<b>не владеет:</b> технологиями разработки моделей процесса разработки управленческих решений	<b>частично владеет:</b> технологиями разработки моделей процесса разработки управленческих решений	<b>хорошо владеет:</b> технологиями разработки моделей процесса разработки управленческих решений	<b>отлично владеет:</b> технологиями разработки моделей процесса разработки управленческих решений
	<b>ПК-10-Б-В5</b>	<b>не владеет:</b> принципами количественного и качественного анализа информации для принятия управленческих решений	<b>частично владеет:</b> принципами количественного и качественного анализа информации для принятия управленческих решений	<b>хорошо владеет:</b> принципами количественного и качественного анализа информации для принятия управленческих решений	<b>отлично владеет:</b> принципами количественного и качественного анализа информации для принятия управленческих решений
	<b>ПК-10-Б-В6</b>	<b>не владеет:</b> нормативно-правовой базой с учетом профессиональной направленности	<b>частично владеет:</b> нормативно-правовой базой с учетом профессиональной направленности	<b>хорошо владеет:</b> нормативно-правовой базой с учетом профессиональной направленности	<b>отлично владеет:</b> нормативно-правовой базой с учетом профессиональной направленности
	<b>ПК-10-Б-В7</b>	<b>не владеет:</b> технологией применения управленческих моделей и в практике управления	<b>частично владеет:</b>	<b>хорошо владеет:</b>	<b>отлично владеет:</b>
	<b>ПК-10-Б-В8</b>	<b>не владеет:</b> методами построения управленческих моделей	<b>частично владеет:</b>	<b>хорошо владеет:</b>	<b>отлично владеет:</b>
	<b>ПК-10-Б-В9</b>	<b>не владеет:</b> методами применения управленческих моделей в практике	<b>частично владеет:</b>	<b>хорошо владеет:</b>	<b>отлично владеет:</b>

		организации			
	<b>ПК-10-Б-У1</b>	<b>не умеет:</b> применять функции решения в методологии и организации процесса управления	<b>частично умеет:</b> применять функции решения в методологии и организации процесса управления	<b>хорошо умеет:</b> применять функции решения в методологии и организации процесса управления	<b>отлично умеет:</b> применять функции решения в методологии и организации процесса управления
	<b>ПК-10-Б-У2</b>	<b>не умеет:</b> применять функции решения в методологии и организации процесса управления	<b>частично умеет:</b> применять функции решения в методологии и организации процесса управления	<b>хорошо умеет:</b> применять функции решения в методологии и организации процесса управления	<b>отлично умеет:</b> применять функции решения в методологии и организации процесса управления
	<b>ПК-10-Б-У3</b>	<b>не умеет:</b> применять функции решения в методологии и организации процесса управления	<b>частично умеет:</b> применять функции решения в методологии и организации процесса управления	<b>хорошо умеет:</b> применять функции решения в методологии и организации процесса управления	<b>отлично умеет:</b> применять функции решения в методологии и организации процесса управления
	<b>ПК-10-Б-У4</b>	<b>не умеет:</b> разрабатывать и применять модели процесса разработки управленческих решений	<b>частично умеет:</b> разрабатывать и применять модели процесса разработки управленческих решений	<b>хорошо умеет:</b> разрабатывать и применять модели процесса разработки управленческих решений	<b>отлично умеет:</b> разрабатывать и применять модели процесса разработки управленческих решений
	<b>ПК-10-Б-У5</b>	<b>не умеет:</b> применять принципы количественного и качественного анализа информации для принятия управленческих решений	<b>частично умеет:</b> применять принципы количественного и качественного анализа информации для принятия управленческих решений	<b>хорошо умеет:</b> применять принципы количественного и качественного анализа информации для принятия управленческих решений	<b>отлично умеет:</b> применять принципы количественного и качественного анализа информации для принятия управленческих решений
	<b>ПК-10-Б-У6</b>	<b>не умеет:</b> анализировать нормативно-правовую базу с учетом профессиональной направленности	<b>частично умеет:</b> анализировать нормативно-правовую базу с учетом профессиональной направленности	<b>хорошо умеет:</b> анализировать нормативно-правовую базу с учетом профессиональной направленности	<b>отлично умеет:</b> анализировать нормативно-правовую базу с учетом профессиональной направленности
	<b>ПК-10-Б-У7</b>	<b>не умеет:</b> анализировать управленческие модели в практике управления	<b>частично умеет:</b>	<b>хорошо умеет:</b>	<b>отлично умеет:</b>

	<b>ПК-10-Б-У8</b>	<b>не умеет:</b> применять методы построения управленческих моделей	<b>частично умеет:</b>	<b>хорошо умеет:</b>	<b>отлично умеет:</b>
	<b>ПК-10-Б-У9</b>	<b>не умеет:</b> анализировать методы применения управленческих моделей в практике организации	<b>частично умеет:</b>	<b>хорошо умеет:</b>	<b>отлично умеет:</b>
	<b>ПК-10-Б-31</b>	<b>не знает:</b> функции решения в методологии и организации процесса управления	<b>частично знает:</b> функции решения в методологии и организации процесса управления	<b>хорошо знает:</b> функции решения в методологии и организации процесса управления	<b>отлично знает:</b> функции решения в методологии и организации процесса управления
	<b>ПК-10-Б-32</b>	<b>не знает:</b> типология управленческих решений	<b>частично знает:</b> типология управленческих решений	<b>хорошо знает:</b> типология управленческих решений	<b>отлично знает:</b> типология управленческих решений
	<b>ПК-10-Б-33</b>	<b>не знает:</b> условия и факторы качества управленческих решений	<b>частично знает:</b> условия и факторы качества управленческих решений	<b>хорошо знает:</b> условия и факторы качества управленческих решений	<b>отлично знает:</b> условия и факторы качества управленческих решений
	<b>ПК-10-Б-34</b>	<b>не знает:</b> модели процесса разработки управленческих решений	<b>частично знает:</b> модели процесса разработки управленческих решений	<b>хорошо знает:</b> модели процесса разработки управленческих решений	<b>отлично знает:</b> модели процесса разработки управленческих решений
	<b>ПК-10-Б-35</b>	<b>не знает:</b> принципы количественного и качественного анализа информации для принятия управленческих решений	<b>частично знает:</b> принципы количественного и качественного анализа информации для принятия управленческих решений	<b>хорошо знает:</b> принципы количественного и качественного анализа информации для принятия управленческих решений	<b>отлично знает:</b> принципы количественного и качественного анализа информации для принятия управленческих решений
	<b>ПК-10-Б-36</b>	<b>не знает:</b> нормативно-правовую базу с учетом профессиональной направленности	<b>частично знает:</b> нормативно-правовую базу с учетом профессиональной направленности	<b>хорошо знает:</b> нормативно-правовую базу с учетом профессиональной направленности	<b>отлично знает:</b> нормативно-правовую базу с учетом профессиональной направленности
	<b>ПК-10-Б-37</b>	<b>не знает:</b> управленческие модели и возможности их применение в	<b>частично знает:</b>	<b>хорошо знает:</b>	<b>отлично знает:</b>

		практике управления			
	<b>ПК-10-Б-38</b>	<b>не знает:</b> методы построения управленческих моделей	<b>частично знает:</b>	<b>хорошо знает:</b>	<b>отлично знает:</b>
	<b>ПК-10-Б-39</b>	<b>не знает:</b> методы применения управленческих моделей в практике организации	<b>частично знает:</b>	<b>хорошо знает:</b>	<b>отлично знает:</b>
<p>Повышенный уровень (этап) Владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационных управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления (ПК-10-П)</p>	<b>ПК-10-П-В1</b>	<b>не владеет:</b> технологиями применения принципов целевой ориентации управленческих решений	<b>частично владеет:</b>	<b>хорошо владеет:</b> технологиями применения принципов целевой ориентации управленческих решений	<b>отлично владеет:</b> технологиями применения принципов целевой ориентации управленческих решений
	<b>ПК-10-П-В2</b>	<b>не владеет:</b> технологиями анализа условий неопределённости и риска при принятии управленческих решений	<b>частично владеет:</b> технологиями анализа условий неопределённости и риска при принятии управленческих решений	<b>хорошо владеет:</b> технологиями анализа условий неопределённости и риска при принятии управленческих решений	<b>отлично владеет:</b> технологиями анализа условий неопределённости и риска при принятии управленческих решений
	<b>ПК-10-П-В3</b>	<b>не владеет:</b> технологиями применения принципов и методов расчета неопределённости и риска в управленческих решениях	<b>частично владеет:</b> технологиями применения принципов и методов расчета неопределённости и риска в управленческих решениях	<b>хорошо владеет:</b> технологиями применения принципов и методов расчета неопределённости и риска в управленческих решениях	<b>отлично владеет:</b> технологиями применения принципов и методов расчета неопределённости и риска в управленческих решениях
	<b>ПК-10-П-В4</b>	<b>не владеет:</b> технологиями применения приёмов разработки и выбора управленческих решений в условиях неопределённости и риска	<b>частично владеет:</b> технологиями применения приёмов разработки и выбора управленческих решений в условиях неопределённости и риска	<b>хорошо владеет:</b> технологиями применения приёмов разработки и выбора управленческих решений в условиях неопределённости и риска	<b>отлично владеет:</b> технологиями применения приёмов разработки и выбора управленческих решений в условиях неопределённости и риска
	<b>ПК-10-П-В5</b>	<b>не владеет:</b> принципами применения методов оценки эффективности управленческих решений	<b>частично владеет:</b> принципами применения методов оценки эффективности управленческих решений	<b>хорошо владеет:</b> принципами применения методов оценки эффективности управленческих решений	<b>отлично владеет:</b> принципами применения методов оценки эффективности управленческих решений

	<b>ПК-10-П-В6</b>	<b>не владеет:</b> принципами применения принципов и методов контроля реализации управленческих решений	<b>частично владеет:</b> принципами применения принципов и методов контроля реализации управленческих решений	<b>хорошо владеет:</b> принципами применения принципов и методов контроля реализации управленческих решений	<b>отлично владеет:</b> принципами применения принципов и методов контроля реализации управленческих решений
	<b>ПК-10-П-В7</b>	<b>не владеет:</b> методами разработки альтернативных решений	<b>частично владеет:</b> методами разработки альтернативных решений	<b>хорошо владеет:</b> методами разработки альтернативных решений	<b>отлично владеет:</b> методами разработки альтернативных решений
	<b>ПК-10-П-В8</b>	<b>не владеет:</b> методами применений альтернативных решений в деятельности организации	<b>частично владеет:</b> методами применений альтернативных решений в деятельности организации	<b>хорошо владеет:</b> методами применений альтернативных решений в деятельности организации	<b>отлично владеет:</b> методами применений альтернативных решений в деятельности организации
	<b>ПК-10-П-В9</b>	<b>не владеет:</b> принципами и технологиями построения дерева управленческих целей	<b>частично владеет:</b> принципами и технологиями построения дерева управленческих целей	<b>хорошо владеет:</b> принципами и технологиями построения дерева управленческих целей	<b>отлично владеет:</b> принципами и технологиями построения дерева управленческих целей
	<b>ПК-10-П-У1</b>	<b>не умеет:</b> применять принципы целевой ориентации управленческих решений	<b>частично умеет:</b> применять принципы целевой ориентации управленческих решений	<b>хорошо умеет:</b> применять принципы целевой ориентации управленческих решений	<b>отлично умеет:</b> применять принципы целевой ориентации управленческих решений
	<b>ПК-10-П-У2</b>	<b>не умеет:</b> анализировать условия оценки неопределённости и риска при принятии управленческих решений	<b>частично умеет:</b> анализировать условия оценки неопределённости и риска при принятии управленческих решений	<b>хорошо умеет:</b> анализировать условия оценки неопределённости и риска при принятии управленческих решений	<b>отлично умеет:</b> анализировать условия оценки неопределённости и риска при принятии управленческих решений
	<b>ПК-10-П-У3</b>	<b>не умеет:</b> применять принципы и методы расчета неопределённости и риска в управленческих решениях	<b>частично умеет:</b> применять принципы и методы расчета неопределённости и риска в управленческих решениях	<b>хорошо умеет:</b> применять принципы и методы расчета неопределённости и риска в управленческих решениях	<b>отлично умеет:</b> применять принципы и методы расчета неопределённости и риска в управленческих решениях
	<b>ПК-10-П-У4</b>	<b>не умеет:</b> применять приёмы разработки и выбора управленческих решений в условиях неопределённости и риска	<b>частично умеет:</b> применять приёмы разработки и выбора управленческих решений в условиях неопределённости и риска	<b>хорошо умеет:</b> применять приёмы разработки и выбора управленческих решений в условиях неопределённости и риска	<b>отлично умеет:</b> применять приёмы разработки и выбора управленческих решений в условиях неопределённости и риска

	<b>ПК-10-П-У5</b>	<b>не умеет:</b> применять методы оценки эффективности управленческих решений	<b>частично умеет:</b> применять методы оценки эффективности управленческих решений	<b>хорошо умеет:</b> применять методы оценки эффективности управленческих решений	<b>отлично умеет:</b> применять методы оценки эффективности управленческих решений
	<b>ПК-10-П-У6</b>	<b>не умеет:</b> применять принципы и методы контроля реализации управленческих решений	<b>частично умеет:</b> применять принципы и методы контроля реализации управленческих решений	<b>хорошо умеет:</b> применять принципы и методы контроля реализации управленческих решений	<b>отлично умеет:</b> применять принципы и методы контроля реализации управленческих решений
	<b>ПК-10-П-У7</b>	<b>не умеет:</b> применять методы разработки альтернативных решений	<b>частично умеет:</b> применять методы разработки альтернативных решений	<b>хорошо умеет:</b> применять методы разработки альтернативных решений	<b>отлично умеет:</b> применять методы разработки альтернативных решений
	<b>ПК-10-П-У8</b>	<b>не умеет:</b> применять методы применений альтернативных решений в деятельности организации	<b>частично умеет:</b> применять методы применений альтернативных решений в деятельности организации	<b>хорошо умеет:</b> применять методы применений альтернативных решений в деятельности организации	<b>отлично умеет:</b> применять методы применений альтернативных решений в деятельности организации
	<b>ПК-10-П-У9</b>	<b>не умеет:</b> выстраивать дерево управленческих целей	<b>частично умеет:</b> выстраивать дерево управленческих целей	<b>хорошо умеет:</b> выстраивать дерево управленческих целей	<b>отлично умеет:</b> выстраивать дерево управленческих целей
	<b>ПК-10-П-31</b>	<b>не знает:</b> принципы целевой ориентации управленческих решений	<b>частично знает:</b> принципы целевой ориентации управленческих решений	<b>хорошо знает:</b> принципы целевой ориентации управленческих решений	<b>отлично знает:</b> принципы целевой ориентации управленческих решений
	<b>ПК-10-П-32</b>	<b>не знает:</b> условия оценки неопределённости и риска при принятии управленческих решений	<b>частично знает:</b> условия оценки неопределённости и риска при принятии управленческих решений	<b>хорошо знает:</b> условия оценки неопределённости и риска при принятии управленческих решений	<b>отлично знает:</b> условия оценки неопределённости и риска при принятии управленческих решений
	<b>ПК-10-П-33</b>	<b>не знает:</b> принципы и методы расчета неопределённости и риска в управленческих решениях	<b>частично знает:</b> принципы и методы расчета неопределённости и риска в управленческих решениях	<b>хорошо знает:</b> принципы и методы расчета неопределённости и риска в управленческих решениях	<b>отлично знает:</b> принципы и методы расчета неопределённости и риска в управленческих решениях
	<b>ПК-10-П-34</b>	<b>не знает:</b> приёмы разработки и выбора управленческих решений в условиях неопределённости и риска	<b>частично знает:</b> приёмы разработки и выбора управленческих решений в условиях неопределённости и риска	<b>хорошо знает:</b> приёмы разработки и выбора управленческих решений в условиях неопределённости и риска	<b>отлично знает:</b> приёмы разработки и выбора управленческих решений в условиях неопределённости и риска
	<b>ПК-10-П-35</b>	<b>не знает:</b>	<b>частично знает:</b>	<b>хорошо знает:</b>	<b>отлично знает:</b>



		методы оценки эффективности управленческих решений	методы оценки эффективности управленческих решений	методы оценки эффективности управленческих решений	методы оценки эффективности управленческих решений
	<b>ПК-10-П-36</b>	<b>не знает:</b> принципы и методы контроля реализации управленческих решений	<b>частично знает:</b> принципы и методы контроля реализации управленческих решений	<b>хорошо знает:</b> принципы и методы контроля реализации управленческих решений	<b>отлично знает:</b> принципы и методы контроля реализации управленческих решений
	<b>ПК-10-П-37</b>	<b>не знает:</b> методы разработки альтернативных решений	<b>частично знает:</b> методы разработки альтернативных решений	<b>хорошо знает:</b> методы разработки альтернативных решений	<b>отлично знает:</b> методы разработки альтернативных решений
	<b>ПК-10-П-38</b>	<b>не знает:</b> методы применений альтернативных решений в деятельности организации	<b>частично знает:</b> методы применений альтернативных решений в деятельности организации	<b>хорошо знает:</b> методы применений альтернативных решений в деятельности организации	<b>отлично знает:</b> методы применений альтернативных решений в деятельности организации
	<b>ПК-10-П-39</b>	<b>не знает:</b> принципы построения дерева управленческих целей	<b>частично знает:</b> принципы построения дерева управленческих целей	<b>хорошо знает:</b> принципы построения дерева управленческих целей	<b>отлично знает:</b> принципы построения дерева управленческих целей

## 7. 2. Описание шкал оценивания

Учебным планом по производственной практике (тип- преддипломная практика) предусмотрен зачет с выставлением оценки. Оценка знаний, навыков, умений (владений), опыта деятельности осуществляется по результатам защиты отчета о прохождении практики по четырехбалльной шкале оценивания: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно. Оценка выставляется в ведомость и зачетную книжку

Компетенция считается сформированной на базовом уровне:

на «отлично», если не менее 65% показателей оценены не ниже «отлично» на базовом и повышенном уровне, а остальные не ниже «хорошо».

на «хорошо», если не менее 65% показателей оценены не ниже «хорошо» на базовом и повышенном уровне, а остальные не ниже «удовлетворительно».

на «удовлетворительно», если не менее 65% показателей оценены не ниже «удовлетворительно» на базовом и повышенном уровне.

Компетенция сформирована на повышенном уровне:

на «отлично», если не менее 65% показателей оценены не ниже отлично на повышенном уровне, а остальные не ниже «хорошо» на повышенном и базовом уровне.

на «хорошо», если не менее 65% показателей оценены не ниже «хорошо» на повышенном уровне, а остальные не ниже «удовлетворительно» на базовом и повышенном уровне.

на «удовлетворительно», если не менее 65% показателей оценены не ниже «удовлетворительно» на повышенном уровне.

Оценка заносится в ведомость и зачетную книжку студента.

**7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе прохождения преддипломной практики.**

Схема соответствия типовых контрольных заданий и оцениваемых показателей, характеризующих этапы формирования компетенций

<b>Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)</b>	<b>Место и номер задания раскрывающего уровень освоения компетенций</b>
ОПК-3-Б-31 ОПК-3-П-31	Вопрос 1
ОПК-3-Б-32 ОПК-3-П-32	Вопрос 2
ОПК-3-Б-33 ОПК-3-П-33	Вопрос 3
ОПК-3-Б-34 ОПК-3-П-34	Вопрос 4
ОПК-3-Б-35 ОПК-3-П-35	Вопрос 5
ОПК-3-Б-36 ОПК-3-П-36	Вопрос 6
ОПК-3-Б-37 ОПК-3-П-37	Вопрос 7
ОПК-3-Б-38 ОПК-3-П-38	Вопрос 8
ОПК-3-Б-39 ОПК-3-П-39	Вопрос 9
ПК-10-Б-31 ПК-10-П-31	Вопрос 10
ПК-10-Б-32 ПК-10-П-32	Вопрос 11
ПК-10-Б-33 ПК-10-П-33	Вопрос 12
ПК-10-Б-34 ПК-10-П-34	Вопрос 13
ПК-10-Б-35 ПК-10-П-35	Вопрос 14
ПК-10-Б-36 ПК-10-П-36	Вопрос 15
ПК-10-Б-37 ПК-10-П-37	Вопрос 16
ПК-10-Б-38 ПК-10-П-38	Вопрос 17
ПК-10-Б-39 ПК-10-П-39	Вопрос 18
ОПК-3-Б-У1 ОПК-3-П-У1	Вопрос 19
ОПК-3-Б-У2 ОПК-3-П-У2	Вопрос 20
ОПК-3-Б-У3 ОПК-3-П-У3	Вопрос 21
ОПК-3-Б-У4 ОПК-3-П-У4	Вопрос 22
ОПК-3-Б-У5 ОПК-3-П-У5	Вопрос 23

<b>ОПК-3-Б-У6</b> <b>ОПК-3-П-У6</b>	Вопрос 24
<b>ОПК-3-Б-У7</b> <b>ОПК-3-П-У7</b>	Вопрос 25
<b>ОПК-3-Б-У8</b> <b>ОПК-3-П-У8</b>	Вопрос 26
<b>ОПК-3-Б-У9</b> <b>ОПК-3-П-У9</b>	Вопрос 27
<b>ПК-10-Б-У1</b> <b>ПК-10-П-У1</b>	Вопрос 28
<b>ПК-10-Б-У2</b> <b>ПК-10-П-У2</b>	Вопрос 29
<b>ПК-10-Б-У3</b> <b>ПК-10-П-У3</b>	Вопрос 30
<b>ПК-10-Б-У4</b> <b>ПК-10-П-У4</b>	Вопрос 31
<b>ПК-10-Б-У5</b> <b>ПК-10-П-У5</b>	Вопрос 32
<b>ПК-10-Б-У6</b> <b>ПК-10-Б-У6</b>	Вопрос 33
<b>ПК-10-Б-У7</b> <b>ПК-10-П-У7</b>	Вопрос 34
<b>ПК-10-Б-У8</b> <b>ПК-10-П-У8</b>	Вопрос 35
<b>ПК-10-Б-У9</b> <b>ПК-10-Б-У9</b>	Вопрос 36
<b>ОПК-3-Б-В1</b> <b>ОПК-3-П-В1</b>	Вопрос 37
<b>ОПК-3-Б-В2</b> <b>ОПК-3-П-В2</b>	Вопрос 38
<b>ОПК-3-Б-В3</b> <b>ОПК-3-П-В3</b>	Вопрос 39
<b>ОПК-3-Б-В4</b> <b>ОПК-3-П-В4</b>	Вопрос 40
<b>ОПК-3-Б-В5</b> <b>ОПК-3-П-В5</b>	Вопрос 41
<b>ОПК-3-Б-В6</b> <b>ОПК-3-П-В6</b>	Вопрос 42
<b>ОПК-3-Б-В7</b> <b>ОПК-3-П-В7</b>	Вопрос 43
<b>ОПК-3-Б-В8</b> <b>ОПК-3-П-В8</b>	Вопрос 44
<b>ОПК-3-Б-В9</b> <b>ОПК-3-П-В9</b>	Вопрос 45
<b>ПК-10-Б-В1</b> <b>ПК-10-П-В1</b>	Вопрос 46
<b>ПК-10-Б-В2</b> <b>ПК-10-П-В2</b>	Вопрос 47
<b>ПК-10-Б-В3</b> <b>ПК-10-П-В3</b>	Вопрос 48
<b>ПК-10-Б-В4</b> <b>ПК-10-П-В4</b>	Вопрос 49

ПК-10-Б-В5 ПК-10-П-В5	Вопрос 50
ПК-10-Б-В6 ПК-10-П-В6	Вопрос 51
ПК-10-Б-В7 ПК-10-П-В7	Вопрос 52
ПК-10-Б-В8 ПК-10-П-В8	Вопрос 53
ПК-10-Б-В9 ПК-10-П-В9	Вопрос 54

**Перечень типовых заданий для оценки знаний:**

1. Назвать теоретические основы управления человеческими и ресурсами
2. Перечислить принципы разработки стратегий управления человеческими ресурсами
3. Назвать принципы и функции менеджмента и технологии их осуществления в организации
4. Назвать принципы, направления и формы управления персоналом в организации.
5. Перечислить и раскрыть технологии управления персоналом.
6. Назвать основы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организаций.
7. Раскрыть методы определения численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.
8. Назвать способы и этапы проектирования организационной структуры управления.
9. Раскрыть технологии социализации, профориентации, адаптации персонала.
10. Раскрыть управленческие модели и возможности их применение в практике управления
11. Обосновать методы построения управленческих моделей
12. Объяснить методы применения управленческих моделей в практике организации
13. Назвать основы кадрового и нормативно – методического обеспечения управления персоналом.
14. Раскрыть методы проектирования организационных структур.
15. Раскрыть условия и факторы качества управленческих решений.
16. Раскрыть и охарактеризовать модели процесса разработки управленческих решений.
17. Перечислить принципы качественного и количественного анализа информации для принятия управленческих решений.
18. Назвать нормативно-правовую базу с учетом профессиональной направленности.

**Перечень типовых заданий для оценки умений :**

19. Применять теоретические основы управления человеческими и ресурсами
20. Применять принципы разработки стратегий управления человеческими ресурсами
21. Применять принципы и функции менеджмента и технологии их осуществления в организации
22. Проводить аналитические исследования по изучению людей и их поведению в организации с целью осуществления ее эффективной деятельности.
23. Применять технологии управления персоналом.
24. Применять стратегии управления персоналом.
25. Применять методы управления персоналом.
26. Определять численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.
27. Планировать и проектировать организационную структуру управления на практике.
28. Анализировать управленческие модели в практике управления
29. Применять методы построения управленческих моделей

30. Анализировать методы применения управленческих моделей в практике организации
31. Разрабатывать и осуществлять программы по адаптации и профориентации персонала.
32. Анализировать, принимать участие в разработке функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции).
33. Применять принципы количественного и качественного анализа информации для принятия управленческих решений.
34. Анализировать нормативно-правовую базу с учетом профессиональной направленности;
35. Ориентироваться в требованиях предъявляемых к информации нормативно-правового характера;
36. Составлять отчеты по результатам анализа финансовой отчетности предприятий;

**Перечень типовых заданий для оценки владений:**

37. Владеть принципами разработки стратегий управления человеческими ресурсами
38. Владеть принципами менеджмента и технологиями их реализации в организации
39. Владеть технологиями управления человеческими ресурсами Владеть формами и направлениями управления персоналом.
40. Владеть технологиями управления персоналом.
41. Провести и продемонстрировать стратегии и методы управления персоналом.
42. Продемонстрировать владение современными методами планирования и определения численности профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.
43. Продемонстрировать навыки планирования и проектирования организационной структуры управления на практике.
44. Продемонстрировать владение современными технологиями найма, отбора, приема и расстановки персонала.
45. Владеть методами разработки и реализации программы по адаптации и профориентации персонала.
46. Демонстрировать технологии применения управленческих моделей и в практике управления
47. Демонстрировать методы построения управленческих моделей
48. Демонстрировать методы применения управленческих моделей в практике организации
49. Владеть технологиями проектирования организационных структур.
50. Продемонстрировать владение технологиями разработки стратегий управления человеческими ресурсами.
51. Продемонстрировать владение технологиями анализа условий и факторов качества управленческих решений.
52. Продемонстрировать владение принципами качественного и количественного анализа информации для принятия управленческих решений.
53. Владеть требованиями, предъявляемыми к информации нормативно-правового характера;

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

В процессе прохождения проведения преддипломной практики контролируются и оцениваются уровень сформированности показателей компетенций (ОПК-3, ПК-12), а также полнота и качество представленных отчетных документов.

Промежуточная аттестация по дисциплине проходит в форме защиты отчета о прохождении практики (дифференцированного зачета). Защита практики

(дифференцированный зачет) проводится согласно расписанию зачетно-экзаменационной сессии. К промежуточной аттестации не допускаются обучающиеся, не сдавшие отчет о прохождении практики.

При защите практики все обучающиеся размещаются в аудитории. В ходе защиты преподаватель и присутствующие в аудитории обучающиеся могут задавать уточняющие и дополнительные вопросы.

Защита практики включает в себя:

- доклад обучающегося о прохождении практики;
- анализ выполнения индивидуальных заданий на практику и анализа и оценки действий обучающегося в ходе практики;
- ответы обучающегося на вопросы руководителя практики от образовательной организации и других обучающихся.

В зависимости от результатов защиты руководителя практики от образовательной организации выставляет обучающемуся оценку в соответствии со следующими критериями:

Оценка	Критерии оценки показателя компетенции на базовом уровне	Критерии оценки показателя компетенции на повышенном уровне
Зачтено-Отлично	<ul style="list-style-type: none"> <li>- даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы;</li> <li>- правильно выполнены все практические задания на практику;</li> <li>- представленный отчет соответствует установленным требованиям.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов;</li> <li>- ответы были четкими и краткими, излагались логически последовательно;</li> <li>- самостоятельно анализировались факты, события, явления, процессы профессиональной деятельности;</li> <li>- правильно выполнены все практические задания на практику;</li> <li>- представленный отчет соответствует установленным требованиям.</li> </ul>
Зачтено-Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> <li>- даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, при ответах не всегда выделялось главное;</li> <li>- без ошибок выполнены более 75% практических заданий на практику;</li> <li>- представленный отчет соответствует установленным требованиям.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, ответы в основном были краткими, но не всегда четкими;</li> <li>- без ошибок выполнены более 75% практических заданий на практику, но не всегда использовались рациональные</li> </ul>

		методики расчётов; представленный отчет соответствует установленным требованиям.
Зачтено- Удовлетворительно	- даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования; - без ошибок выполнены не менее половины практических заданий на практику; - представленный отчет соответствует установленным требованиям.	- даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы; - без ошибок выполнены не менее половины практических заданий на практику; - представленный отчет соответствует установленным требованиям.
Незачтено- Неудовлетворительно	не выполнены требования, предъявляемые к показателям компетенции, оцениваемым удовлетворительно на повышенном уровне, либо отсутствует отчет о прохождении практики, выполненный в соответствии с установленными требованиями.	- не выполнены требования, предъявляемые к показателям компетенции, оцениваемым - удовлетворительно на повышенном уровне, либо отсутствует отчет о прохождении практики, выполненный в соответствии с установленными требованиями

Студент, не выполнивший программу практики и получивший неудовлетворительную оценку при защите отчета, считается имеющим академическую задолженность

В случае неполного выполнения студентом задания на преддипломную практику по уважительной причине приказом ректора может быть дано разрешение на повторное её прохождение в свободное от образовательного процесса время.

После защиты отчетов по производственной практике руководитель обязан сдать отчеты в деканат.

## **8. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И РЕСУРСОВ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ**

### **8.1. Основная литература**

1. Маслова Е.Л. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: практикум для бакалавров/ Маслова Е.Л.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17597>.— ЭБС «IPRbooks».

2. Блинов А.О. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Блинов А.О., Угрюмова Н.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 304 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35317>.— ЭБС «IPRbooks».
3. Семенов А.К. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: учебник/ Семенов А.К., Набоков В.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 491 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35318>.— ЭБС «IPRbooks».
4. Финансовый менеджмент (книга) 2012, Кандрашина Е.А., Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа. (<http://www.iprbookshop.ru>)
5. Финансовый менеджмент (книга) 2011, Абалакина Т.В., Абрамова К.В., Агеева О.А., Адамов Н.А., ИД «Экономическая газета», ИТКОР. (<http://www.iprbookshop.ru>)
6. Бухгалтерский учет и анализ (книга) 2015, Чувилова В.В., Иззука Т.Б., Дашков и К. (<http://www.iprbookshop.ru>)

## 8.2. дополнительная литература

1. Виханский О.С. Менеджмент: Учебник / Виханский О.С., Наумов А.И. – М.: Экономистъ, 2014
2. Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013
3. Кочеткова А. Введение в организационное поведение и организационное моделирование. Издательство: Дело АНХ. 2013.
4. Мескон М.Х. Основы менеджмента: Пер. с англ. / Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. – М.: Вильямс, 2014.
5. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2013.
6. Главные книги о бизнесе. А. Гринспен, Дж. Колризер, К. Рапай, П. Друкер. Альпина Бизнес Букс, Юнайтед Пресс. 2013.
7. Друкер П., О профессии менеджера. Издательский дом «Вильямс». Москва. 2012.
8. Роббинз С., Котлтер М. Менеджмент. 8-е издание, Издательский дом «Вильямс». 2013.
9. Управление реструктуризацией компаний. Ю. Н. Забродин, В. В. Курочкин, В. Д. Шапиро, Н. Г. Ольдерогге. Издательство: Дело. 2013.
10. Нонака И., Такеучи Х. Компания - создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах. Изд-во: Олимп-Бизнес. 2013.
4. Учебные издания из Электронно-библиотечная система IPRbooks (<http://www.iprbookshop.ru>)

## 8.3. Интернет-ресурсы:

1. <http://ecsocman.edu.ru> Федеральный портал «Экономика. Социология. Менеджмент».
2. <http://www.businesspress.ru> Деловая пресса. Сайт содержит статьи, касающиеся бизнеса.
3. <http://www.cfin.ru> Сайт «Корпоративный менеджмент». Представлен полный архив журнала «Менеджмент в России и за рубежом».
4. <http://www.aup.ru/management/> Административно-управленческий портал. Содержит ссылки книги по управлению предприятием (менеджменту).
5. <http://bigc.ru/publications/other/> Библиотека избранных статей по менеджменту
4. Учебные издания из Электронно-библиотечная система IPRbooks (<http://www.iprbookshop.ru>)
6. [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) – общероссийская сеть распространения правовой информации (Консультант-Плюс);
7. [www.gov.ru](http://www.gov.ru) – официальный сайт федеральных органов исполнительной власти РФ.



## **9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ**

При прохождении преддипломной практики используются следующие технологии:

- решение учебно-профессиональных задач на конкретном предприятии по специальности соответствует профилю обучения;
- проведение тренингов, «интеллектуальных разминок», «мозговых штурмов».

Для выполнения моделирования необходимы пакет прикладных программ Microsoft Office Point.

Для выполнения моделирования необходимы пакет прикладных программ Microsoft Office Point, MS office XP, Wi-Fi, информационно-правовое обеспечение «Гарант», справочная правовая система «Консультант Плюс», программное обеспечение «1С».

### **1. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ**

Преддипломная практика проводится на предприятиях (организациях), деятельность которых соответствует профессиональным компетенциям, осваиваемым обучающимися в рамках образовательной программы высшего образования, обладающих необходимым кадровым и научно-техническим потенциалом, и включать информационное программное обеспечение: MS office XP, информационно-правовое обеспечение «Гарант», справочная правовая система «Консультант Плюс», программное обеспечение «1С».

### **2. ПРОХОЖДЕНИЕ ПРАКТИКИ ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Прохождение преддипломной практики обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2015 г. № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи», «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК-44/05вн, «Положением о порядке обучения студентов – инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», утвержденным приказом ректора от 6 ноября 2015 года №60/о, «Положением о службе инклюзивного образования и психологической помощи» АНО ВО «Российский новый университет» от 20 мая 2016 года № 187/о.

Предоставление специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится преподавателями с учетом их индивидуальных психофизиологических особенностей и специфики приема-передачи учебной информации.

С обучающимися по индивидуальному плану и индивидуальному графику проводятся индивидуальные занятия и консультации.

Декану факультета  
Экономики, управления и финансов  
д.э.н., профессору Регент Т.М.

от студента \_\_\_\_\_

(ФИО)

Направление подготовки «Менеджмент»

профиль «Менеджмент организации»

Группа \_\_\_\_\_

### З А Я В Л Е Н И Е

Прошу направить на прохождение производственной практики (тип: преддипломная практика) в \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Телефон \_\_\_\_\_

Подпись студента  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

**Договор № \_\_\_\_\_**  
**об организации и проведении практик**

г. Москва

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(полное наименование предприятия (организации))

именуемое в дальнейшем «Организация», в лице \_\_\_\_\_  
(наименование) (должность)

\_\_\_\_\_, действующего на основании \_\_\_\_\_, с  
(фамилия и инициалы) (Устава, доверенности № \_\_\_ дата)

одной стороны, и Автономная некоммерческая организация высшего образования «Российский новый университет», именуемая в дальнейшем «Университет», в лице проректора по учебной работе Шабанова Г.А., действующего на основании № 194 от 26 октября 2016 года, с другой стороны, в дальнейшем именуемые «Стороны», заключили настоящий Договор о нижеследующем:

### 1. Предмет договора

1.1. В соответствии с настоящим Договором Стороны осуществляют взаимодействие по вопросам прохождения учебной, производственной, в том числе преддипломной, практик студентами Университета, обучающихся по следующим направлениям (специальностям) среднего профессионального и высшего образования: **по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профиль «Менеджмент организации»** в количестве до \_\_\_ чел. по каждому указанному направлению, проводимых непрерывно в сроки, согласованные Сторонами.

Практики в Организации проводятся в целях закрепления освоенной студентами программы профессионального образования на основании разработанных Университетом программ практик в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов по соответствующему направлению (специальности) подготовки, а также получения ими практических знаний и навыков профессиональной деятельности.

1.2. Организация обязуется принять для прохождения практик студентов, направленных Университетом, а Университет - направить студентов на практики в соответствии с учебным планом и календарным учебным графиком.

### 2. Права и обязанности Сторон

#### 2.1. Организация обязана:

2.1.1. Предоставить места для прохождения указанных в п. 1.1 видов практик, студентам Университета в соответствии с учебными планами и календарными учебными графиками.

2.1.2. Создать необходимые условия для выполнения студентами программы практики.

2.1.3. Из числа наиболее квалифицированных работников назначить руководителя (руководителей) практик и проинформировать о кандидатурах руководителя (руководителей) практик Университет.

Руководитель практики:

2.1.3.1. согласовывает индивидуальные задания, содержание и планируемые

результаты практики;

2.1.3.2. предоставляет рабочие места обучающимся;

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

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

2.1.3.5. совместно с руководителем практики от Университета составляет совместный рабочий график (план) проведения практики.

2.1.4. Предоставить студентам возможность пользоваться необходимыми материалами, не составляющими коммерческую тайну, которые могут быть использованы в написании отчетного материала по прохождению практики.

## **2.2. Университет обязан:**

2.2.1. Не позднее чем за две недели до начала практики представить Организации пофамильный список студентов, направляемых на практики.

2.2.3. Направить студентов на практики в Организацию в сроки, предусмотренные календарным планом ее проведения.

2.2.4. Принимать соответствующие меры реагирования в отношении студентов, нарушающих: правила внутреннего распорядка Организации, правила охраны труда, трудовую дисциплину, технику безопасности и пожарную безопасность.

2.2.5. Назначить руководителей практики из числа лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, имеющих опыт практической подготовки студентов.

Руководитель практики:

2.2.5.1. составляет рабочий график (план) проведения практики;

2.2.5.2. разрабатывает индивидуальные задания для обучающихся, выполняемые в период практики, в зависимости от ее вида;

2.2.5.3. участвует в распределении обучающихся по рабочим местам и видам работ в Организации;

2.2.5.4. осуществляет контроль за соблюдением сроков проведения практики и соответствием ее содержания требованиям, установленным образовательной программой по направлению (специальности) подготовки;

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

2.2.5.6. оценивает результаты прохождения практики обучающимися;

2.2.5.7. совместно с руководителем практики от Организации составляет совместный рабочий график (план) проведения практики.

## **3. Ответственность Сторон**

Стороны несут ответственность за невыполнение своих обязательств по настоящему договору в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **4. Срок действия договора**

4.1. Настоящий Договор заключен сроком до «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. и может быть изменен или расторгнут по инициативе любой из Сторон.

Договор считается пролонгированным на неопределенный срок, если ни одна из Сторон за один месяц до наступления даты окончания договора письменно не заявит о своем намерении расторгнуть данный договор.

4.2. Настоящий Договор вступает в силу с даты его подписания Сторонами.

## 5. Прочие условия

5.1. Договор, заключенный между Сторонами, является безвозмездным. Действия, обязанность выполнения которых возложена на Стороны по ст. 1 настоящего Договора, не оплачиваются.

5.2. Споры и разногласия, возникающие в процессе выполнения настоящего Договора, разрешаются путем переговоров Сторон.

5.4. Все приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью.

5.5. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, по одному для каждой из Сторон.

## 6. Адреса и подписи Сторон

Университет

Организация

АНО ВО «Российский новый университет»

Юридический и фактический адрес:

105005, г. Москва, ул. Радио, 22

ИНН/КПП 7709469701/770901001

р/сч. 40703810738090103968

в ПАО «Сбербанк России» г. Москвы

к/сч. 30101810400000000225

БИК 044525225

Тел./факс 925-03-84, 434-66-05.

\_\_\_\_\_ (полное наименование предприятия (организации))

Юридический адрес: \_\_\_\_\_

Фактический адрес: \_\_\_\_\_

ИНН \_\_\_\_\_

р/сч \_\_\_\_\_

к/сч \_\_\_\_\_

БИК \_\_\_\_\_

Тел./факс \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Шабанов Г.А.  
МП

\_\_\_\_\_ (ФИО)  
МП

Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Российский новый университет»  
(АНО ВО «Российский новый университет»)

**Индивидуальное задание, содержание, планируемые результаты и совместный  
рабочий график (план) проведения практики**

(Ф.И.О. обучающегося полностью)

Направление подготовки: **38.03.02 «Менеджмент»**

Профиль «Менеджмент организации»

Вид практики: производственная практика

Тип практики: преддипломная практика

Наименование предприятия (организации) места прохождения практики:

Наименование структурного подразделения: \_\_\_\_\_

Сроки прохождения практики: с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

Содержание практики: \_\_\_\_\_

(указываются основные виды и задачи профессиональной деятельности, в выполнении которых обучающийся приобретает опыт)

№	Индивидуальные задания, раскрывающие содержание практики	Планируемые результаты практики	Совместный рабочий график (план) проведения практики	Отметка о выполнении
1.	Назвать теоретические основы управления человеческими и ресурсами	ОПК-3-Б-31 ОПК-3-П-31	(Срок выполнения) <b>01.03.17-08.03.17</b> (образец)	Выполнено/ Не выполнено (образец)
2.	Назвать принципы разработки стратегий управления человеческими ресурсами	ОПК-3-Б-32 ОПК-3-П-32		
3.	Раскрыть принципы и функции менеджмента и технологии их осуществления в организации	ОПК-3-Б-33 ОПК-3-П-33		
4.	Назвать принципы, направления и формы управления персоналом в организации.	ОПК-3-Б-34 ОПК-3-П-34		
5.	Перечислить и раскрыть технологии управления персоналом	ОПК-3-Б-35 ОПК-3-П-35		
6.	Назвать основы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организаций.	ОПК-3-Б-36 ОПК-3-П-36		
7.	Раскрыть методы определения численности и профессионального состава персонала в соответствии со	ОПК-3-Б-37 ОПК-3-П-37		

	стратегическими планами организации			
8.	Назвать способы и этапы проектирования организационной структуры управления	ОПК-3-Б-38 ОПК-3-П-38		
9.	Раскрыть технологии социализации, профориентации, адаптации персонала	ОПК-3-Б-39 ОПК-3-П-39		
10.	Применять теоретические основы управления человеческими и ресурсами	ПК-10-Б-31 ПК-10-П-31		
11.	Применять принципы разработки стратегий управления человеческими ресурсами	ПК-10-Б-32 ПК-10-П-32		
12.	Применять принципы и функции менеджмента и технологии их осуществления в организации	ПК-10-Б-33 ПК-10-П-33		
13.	Назвать основы кадрового и нормативно – методического обеспечения управления персоналом.	ПК-10-Б-34 ПК-10-П-34		
14.	Раскрыть методы проектирования организационных структур	ПК-10-Б-35 ПК-10-П-35		
15.	Раскрыть условия и факторы качества управленческих решений	ПК-10-Б-36 ПК-10-П-36		
16.	Раскрыть и охарактеризовать модели процесса разработки управленческих реш	ПК-10-Б-37 ПК-10-П-37		
17.	Перечислить принципы качественного и количественного анализа информации для принятия управленческих решений	ПК-10-Б-38 ПК-10-П-38		
18.	Назвать нормативно-правовую базу с учетом профессиональной направленности	ПК-10-Б-39 ПК-10-П-39		
19.	Владеть технологиями управления человеческими и ресурсами	ОПК-3-Б-У1 ОПК-3-П-У1		
20.	Владеть принципами разработки стратегий управления человеческими ресурсами	ОПК-3-Б-У2 ОПК-3-П-У2		
21.	Владеть принципами менеджмента и технологиями их реализации в организации	ОПК-3-Б-У3 ОПК-3-П-У3		
22.	Проводить аналитические исследования по изучению людей и их поведению в организации с целью осуществления ее эффективной деятельности	ОПК-3-Б-У4 ОПК-3-П-У4		
23.	Применять технологии управления персоналом.	ОПК-3-Б-У5 ОПК-3-П-У5		
24.	Применять стратегии управления персоналом.	ОПК-3-Б-У6 ОПК-3-П-У6		
25.	Применять методы управления персоналом.	ОПК-3-Б-У7 ОПК-3-П-У7		
26.	Определять численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.	ОПК-3-Б-У8 ОПК-3-П-У8		

27.	Планировать и проектировать организационную структуру управления на практике.	ОПК-3-Б-У9 ОПК-3-П-У9		
28.	Разрабатывать и осуществлять программы по адаптации и профориентации персонала.	ПК-10-Б-У1 ПК-10-П-У1		
29.	Анализировать, принимать участие в разработке функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции).	ПК-10-Б-У2 ПК-10-П-У2		
30.	Применять принципы количественного и качественного анализа информации для принятия управленческих решений.	ПК-10-Б-У3 ПК-10-П-У3		
31.	Анализировать нормативно-правовую базу с учетом профессиональной направленности;	ПК-10-Б-У4 ПК-10-П-У4		
32.	Ориентироваться в требованиях предъявляемых к информации нормативно-правового характера;	ПК-10-Б-У5 ПК-10-П-У5		
33.	Составлять отчеты по результатам анализа финансовой отчетности предприятий;	ПК-10-Б-У6 ПК-10-Б-У6		
34.	Назвать управленческие модели и возможности их применение в практике управления	ПК-10-Б-У7 ПК-10-П-У7		
35.	Раскрыть методы построения управленческих моделей	ПК-10-Б-У8 ПК-10-П-У8		
36.	Раскрыть методы применения управленческих моделей в практике организации	ПК-10-Б-У9 ПК-10-Б-У9		
37.	Владеть формами и направлениями управления персоналом.	ОПК-3-Б-В1 ОПК-3-П-В1		
38.	Владеть технологиями управления персоналом.	ОПК-3-Б-В2 ОПК-3-П-В2		
39.	Провести и продемонстрировать стратегии и методы управления персоналом.	ОПК-3-Б-В3 ОПК-3-П-В3		
40.	Продемонстрировать владение современными методами планирования и определения численности профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.	ОПК-3-Б-В4 ОПК-3-П-В4		
41.	Продемонстрировать навыки планирования и проектирования организационной структуры управления на практике.	ОПК-3-Б-В5 ОПК-3-П-В5		
42.	Продемонстрировать владение современными технологиями	ОПК-3-Б-В6 ОПК-3-П-В6		



	найма, отбора, приема и расстановки персонала.			
43.	Анализировать управленческие модели в практике управления	ОПК-3-Б-В7 ОПК-3-П-В7		
44.	Применять методы построения управленческих моделей	ОПК-3-Б-В8 ОПК-3-П-В8		
45.	Анализировать методы применения управленческих моделей в практике организации	ОПК-3-Б-В9 ОПК-3-П-В9		
46.	Владеть методами разработки и реализации программы по адаптации и профориентации персонала.	ПК-10-Б-В1 ПК-10-П-В1		
47.	Владеть технологиями проектирования организационных структур.	ПК-10-Б-В2 ПК-10-П-В2		
48.	Продемонстрировать владение технологиями разработки стратегий управления человеческими ресурсами.	ПК-10-Б-В3 ПК-10-П-В3		
49.	Продемонстрировать владение технологиями анализа условий и факторов качества управленческих решений.	ПК-10-Б-В4 ПК-10-П-В4		
50.	Продемонстрировать владение принципами качественного и количественного анализа информации для принятия управленческих решений.	ПК-10-Б-В5 ПК-10-П-В5		
51.	Владеть требованиями, предъявляемыми к информации нормативно-правового характера.	ПК-10-Б-В6 ПК-10-П-В6		
52.	Владеть технологией применения управленческих моделей и в практике управления	ПК-10-Б-В7 ПК-10-П-В7		
53.	Владеть методами построения управленческих моделей	ПК-10-Б-В8 ПК-10-П-В8		
54.	Владеть методами применения управленческих моделей в практике организации	ПК-10-Б-В9 ПК-10-П-В9		

Руководитель практики  
от АНО ВО «Российский новый университет» \_\_\_\_\_ Ганина С.А.  
(подпись)

**«Согласовано»**

Руководитель практики от организации \_\_\_\_\_ Ф.И.О  
(В случае, если практика организована в профильной организации) (подпись)

**ДНЕВНИК**

**прохождения производственной практики (тип: преддипломная практика)**

Студента (ки) \_\_ курса  
факультета Экономики, управления и финансов  
очной (заочной) формы обучения

---

Фамилия Имя Отчество (полностью)

Начало практики: **дата**  
Окончание практики: **дата**

Направление: «Менеджмент»  
Профиль: «Менеджмент организации»

Руководитель практики от кафедры  
к.п.н., доцент, Ганина С.А.

Руководитель практики от организации  
Директор департамента управления персоналом  
Романов Никита Александрович

**Москва**  
**2017**

**Записи о работах, выполненных во время прохождения производственной практики  
(тип: преддипломная практика)**

<b>Месяц и число</b>	<b>Краткое содержание</b>	<b>Подпись руководителя</b>
<i>01.03.17-08.03.17 (образец)</i>		

Руководитель практики от организации

\_\_\_\_\_

Подпись

Ф.И.О.

**АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Кафедра «Менеджмент»

Направление **38.03.02 «Менеджмент»**

**О Т Ч Е Т**

о прохождении производственной практики (тип: преддипломная практика)

В ООО «FRACTALS»

Студента (ки) \_\_ курса  
факультета Экономики, управления и финансов  
очной (заочной) формы обучения

---

Фамилия Имя Отчество (полностью)

Направление: «Менеджмент»  
Профиль: «Менеджмент организации»

Руководитель практики от кафедры  
к.п.н., доцент, Ганина С.А.

Руководитель практики от организации  
Директор департамента управления персоналом  
Романов Никита Александрович

**Москва**  
**2017**