

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 01.09.2021 12:41:57
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60571a5672742735c18b1d6

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
экономики и управления



Г.А. Аркатов/

_____ 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«УЧЕБНАЯ ПРАКТИКА
(ОЗНАКОМИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА)»

Направление подготовки
27.04.02 УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ
Профиль «Управление человеческим капиталом»

Квалификация выпускника
Магистр

Форма обучения:
очная, очно-заочная (2021 год приема)

Москва 2021

Цели практики

Основной целью освоения программы «Учебная практика» является:

- приобретение обучающимися первичных профессиональных умений, навыков и опыта профессиональной деятельности;
- приобретение практических навыков самостоятельной и научно-исследовательской работы

Задачи практики

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

- приобретение опыта работы с литературными источникам, их систематизацией, формирование умений выбора темы выпускной квалификационной работы, определения цели, задач и составления плана выпускной квалификационной работы;
- представление итогов выполненной работы в виде сформулированной темы, составленного плана, систематизированного списка литературы и подбора современных информационных Интернет-ресурсов по теме.

Место практики в структуре программы

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

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

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

- Кадровое обеспечение организации

- Управление развитием человеческих ресурсов

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

- Организационно-управленческая практика

Тип, вид, способ и формы проведения практики

Практика ориентирована на организационно-управленческую и экономическую деятельность.

По типу – ознакомительная (учебная), по способу проведения – стационарная; выездная. Практика проводится дискретно.

Место и время проведения практики

Учебным планом направления 27.04.02 «Управление качеством» проведение практики предусмотрено:

В очной форме обучения – 12 з.е., 2 семестр

В очно-заочной форме обучения - 12 з.е., 2,4,5 семестр

Компетенции обучающегося, формируемые в результате прохождения практики.

В результате практики обучающийся должен приобрести следующие практические навыки, умения, общекультурные и профессиональные компетенции:

| Коды компетенции | Результаты освоения ОП Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по практике |
|------------------|--|--|
| ОПК-1 | Способен анализировать и выявлять естественно-научную сущность проблем в сфере управления качеством на основе приобретенных знаний | <p>ОПК-1.1 Знать: основные теоретические аспекты и подходы к проведению анализа и выявления естественно-научных проблем, возникающих в ходе управления человеческими ресурсами и формирования человеческого капитала организации.</p> <p>ОПК-1.2 Владеет практическими навыками проведения анализа управления человеческими ресурсами и определения направлений деятельности для устранения выявляемых проблем и оптимизации деятельности организации на основе совершенствования кадровой составляющей.</p> <p>ОПК -1.3 Уметь: определять оптимальные методы проведения анализа эффективности управления человеческим капиталом организации с учетом специфики ее деятельности</p> |
| ПК-1 | Способен проводить анализ структуры управления организацией и существующих техник управления человеческими ресурсами, применять эффективные методы управления человеческим капиталом | <p>ПК-1.1 Знать: методы управления качеством при управлении ресурсами, в том числе методология бенчмаркинга</p> <p>ПК-1.2 Уметь: применять методы управления качеством человеческого капитала; решать задачи аналитического характера, предполагающие выбор и многообразие актуальных способов решения задач</p> <p>ПК-1.3 Владеть: навыками анализ структуры управления организацией с точки зрения задач управления качеством продукции (услуг)</p> <p>ПК-1.4 Владеть: навыками анализа применяемых в организации актуальных техник управления человеческими ресурсами</p> |

Структура и содержание практики

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

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

| № п/п | Разделы (этапы) практики | Формы текущего контроля |
|-------|--|-------------------------|
| 1 | Подготовительный этап, включающий организационное собрание, инструктаж по технике безопасности. | Отметка в плане |
| 2 | Прохождение практики на предприятии (организации), сбор, обработка и анализ полученной информации. | Отметка в плане |
| 3 | Подготовка отчета по практике. | Отметка в плане |
| 4 | Защита практики. | Зачет с оценкой |

Примерное Содержание практики:

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

Наличие рисунков, схем и таблиц.

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

1. Титульный лист отчета
2. Содержание.
3. Введение.
4. Основная часть.
5. Заключение.
6. Список использованных источников (не менее 20 источников)

- Ознакомление с нормативной документацией, регламентирующей деятельность организации
- Ознакомление с документами, регламентирующими деятельность организации: уставом, лицензиями и т.п.
- Ознакомление с федеральными законами, законами местного самоуправления, постановлениями Правительства РФ, федеральных органов управления, другими нормативными документами, устанавливающими нормы, правила и требования в определенной области профессиональной деятельности организации.
- Ознакомление с правилами внутреннего распорядка, охраной труда и окружающей среды организации
- Работа с документами, регламентирующими правила внутреннего распорядка. Проведение наблюдений по фактическому соблюдению персоналом предприятия правил внутреннего распорядка, установленного времени начала и окончания работы предприятия. Изучение документов, устанавливающих правила техники безопасности в организации. Ознакомление с планом мероприятий по охране труда. Ознакомление со средствами пожарной, электрической и других видов безопасности.

Обучающиеся в период прохождения практики:

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

Примерная структура и содержание отчета по практике по разделам.

| Разделы | Структура Объема от- чета (кол-во страниц) | Содержание | Форма контроля раздела |
|---|--|--|---|
| Введение | 2-3 | В этой части отчета о прохождении практики, необходимо четко отразить и обосновать следующие ключевые направления: актуальность – цель – задачи – предмет –теоретическая база (в т.ч перечень авторов, изучающих проблему) исследований-проблемное поле –разработка гипотезы- методика | Отправка на редактирование и контроль раздела на @ e-mail руководителя (при необходимости и по требованию руководителя контроль бумажного носителя раздела) |
| Раздел 1 Теоретические аспекты формирования научной основы ... (указать тематику направления исследования «проблемного поля») | 2-4 | В первом вопросе раздела 1 этой части отчета о прохождении практики, необходимо обосновывать актуальность темы через апробацию научных, практических, методических результатов разработки «проблемного поля» Во втором вопросе раздела 1 исследования определяется ее важностью в решении современных (организационно- управленческих, финансово-экономических, экономико-правовых, стратегических) проблем в области предмета исследования обучающегося. В третьем вопросе раздела 1 необходимо систематизировать основные подходы к теоретическому осмыслению проблематики исследования и выделение авторской точки зрения на раскрытие их содержания | Отправка на редактирование и контроль раздела на @ e-mail руководителя (при необходимости и по требованию руководителя контроль бумажного носителя раздела) |
| Раздел 2 Синтезирующие аспекты (указать тематику направления иссле- | 2-4 | В первом вопросе раздела 2 обучающему необходимо синтезировать точку зрения (в алфавитном порядке) ведущих | Отправка на редактирование и контроль раздела на @ e-mail руководителя (при |

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>дования «проблемного поля») по-</p> | | <p>и зарубежных ученых, специалистов-практиков, (не менее, чем 10-ти авторов) внесших наиболее значимые результаты на взгляд обучающегося в разработку выбранной проблемы исследования, сформировать научный словарь терминов «проблемного поля» исследований.</p> <p>Во втором вопросе раздела 2 необходимо провести мониторинг законодательства и нормативно - правовых актов Российской Федерации (далее РФ) регулирующих процедуры реализации выбранной тематики исследования; Синтезировать в сводную таблицу данные правовых норм и законодательных актов РФ влияющих на процессы исследования «проблемного поля» с критической точки зрения (выделение негативного и позитивного формата воздействия).</p> <p>В третьем вопросе раздела 2 необходимо синтезировать условия реализации государственного инструментария регулирования и институциональной поддержки предмета исследования. Выделить отдельно наиболее значимые государственные программы (федерального или регионального уровня) влияющие на среду реализации предмета исследования. Сформировать блок-схему механизма государственного регулирования отрасли, региона или отдельного рынка процессов исследования «проблемного</p> | <p>необходимости и по требованию руководителя контроль бумажного носителя раздела)</p> |
|--|--|--|--|

| | | | |
|--|------------|---|--|
| <p>Раздел 3 Структурирующие аспекты ... (указать тематику направления исследования «проблемного поля»)</p> | <p>2-4</p> | <p>поля».</p> <p>В первом вопросе раздела 3 необходимо структурировать результаты своего исследования в авторскую (собственную) аналитическо-исследовательскую модель. В модели необходимо учесть содержание, процессы, зависимости, связи научной, институциональной, правовой основ исследований по «проблемному полю» обучающегося с результатами и эффектами от внедрения в практике организационно-управленческой, финансово-экономической, экономико-правовой деятельности развития отрасли, рынка или региона. (Дополнительно можно провести симметрию результативности исследований с учетом зарубежного опыта по проблеме исследования).</p> <p>Во втором вопросе раздела 3 необходимо структурировать в табличной форме критический обзор научных взглядов с элементами оценивания (противоречие..., несогласие (с обоснованием) ..., дополнение...) результатов исследований проблемного поля.</p> <p>В третьем вопросе раздела 3 обучающему необходимо раскрыть аннотированную сущность структуры вопросов первой главы выпускной квалификационной работы (в виде плана для дальнейшего: изучения элементов, процессов алгоритмов, моделей и механизмов</p> | |
|--|------------|---|--|

| | | | |
|--------------------------------|-----|--|--|
| | | исследований в определенном автором «проблемном поле» с обязательным выделением по каждому вопросу раздела - цели и раскрывающих их задач). | |
| Заключение | 2-5 | В этой части отчета обучающему необходимо прежде всего связать задачи, сформированные в ведении данного отчета с результатами, полученными по каждому разделу отчета. Подготовить в соответствии с требованиями по оформлению распечатанный отчет для проверки его руководителем | |
| Список используемых источников | 1-2 | В этой части необходимо систематизировать использованные научные источники не менее чем 20-ь (Классические учебники (фундаторов направлений), монографии, научные статьи, обзоры, тезисы). | |
| Приложение | - | По усмотрению руководителя с учетом проблемного поля исследования обучающегося. | |

Примерная тематика

- Вовлеченность и приверженность работников: индивидуальные и организационные факторы формирования.
- Отношения работника и организации как социальный обмен.
- Власть и влияние в организации.
- Стили лидерства: влияние на установки и поведение работников.
- Управление знаниями в организациях.
- Особенности трудовых отношений и практик УЧР нестандартно занятых работников.
- Проблемы управления человеческими ресурсами на уровне регионов (отраслей).

- Мобильность работников (внешняя или внутренняя).
- Методы диагностики организационной культуры в компании
- Методы повышения приверженности персонала компании.
- Роль и функции HR-службы в российских бизнес-организациях
- Построение системы управления персоналом организации
- Разработка стратегии и политики управления персоналом организации
- Современные технологии подбора персонала
- Найм и отбор персонала в организации
- Разработка программы адаптации персонала в организации
- Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала
- Развитие и обучение персонала
- Управление карьерой, формирование кадрового резерва организации
- Оценка и аттестация персонала.
- Управление компанией на основе ценностей
- Управление молодыми талантами
- Корпоративная социальная ответственность: управление взаимодействием с заинтересованными сторонами, социальные инвестиции, создание разделяемой ценности.
- Управленческие команды: опыт и проблемы формирования
- Влияние организационной культуры на эффективность компании
- Интеллектуальный капитал компании
- Ключевые компетенции организации
- Методы измерения и оценки интеллектуального потенциала сотрудников
- Системы рыночной мотивации персонала
- Репутационный аудит: оценка бренда работодателя.
- Непрерывное образование и самообразование персонала в организациях.
- Формирование бренда в управлении человеческими ресурсами.
- Направления преодоления личностно-профессиональных трудностей в управленческой деятельности.

- Проблемы внедрения инноваций в сфере управления человеческими ресурсами.
- Мотивация трудового поведения.
- Нетрадиционные методы мотивации и стимулирования.
- Организационные конфликты в современных российских компаниях.
- Формирование организационных структур в российских компаниях.
- Социальные технологии в системе УЧР.
- Управление личной эффективностью менеджера по персоналу с точки зрения организационного поведения.
- Способы формирования ключевых компетенций менеджеров по персоналу в современных организациях.
- Мотивация труда и удовлетворенность трудом наемных работников.
Стратегии трудового поведения наемных работников.
Проблемы управления корпоративной культурой в российских организациях.
Проблемы подбора персонала и его обучения в российских компаниях.
Проблемы формирования института правовой защиты трудовых прав работников в российских компаниях
- Проблемы организационной культуры и организационного поведения в российских компаниях.
- Социальные процессы и социальные отношения в организации.
- Карьера в современных российских организациях.
- УЧР как система, проблемы ее развития.
- Автоматизированная информационная система управления человеческими ресурсами в компании (корпорации)
- Аттестация как организационно-правовое средство оценки деятельности муниципальных служащих
- Аттестация рабочих мест (на примере организации)
- Бизнес и власть: развитие социального партнерства

- Виды технологий управления и их особенности. Технологии стратегического управления
- Влияние деловых и личностных качеств руководителей на социальную напряженность в трудовом коллективе
- Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности организации
- Влияние организации на поведение человека
- Влияние организационной культуры на конкурентоспособность организации
- Влияние организационной культуры на эффективность компании
- Влияние современных информационно-аналитических технологий на методы управления и развития учреждений госсферы
- Влияние современных технологий прогнозирования на методы управления и развития учреждений госсферы
- Влияние стиля лидерства руководителя на функционирование учреждения на различных этапах жизненного цикла (на примере организаций сферы образования)
- Внедрение финансового и управленческого учета в систему управления учреждением
- Инвестиции в человеческий капитал
- Инновационные стратегии организации: проблемы обоснования и повышения эффективности
- Интеллектуальный капитал как главный фактор эффективности и конкурентоспособности современной компании. Методы оценки интеллектуального капитала компании
- Интеллектуальный капитал компании. Методы измерения и оценки интеллектуального потенциала сотрудников
- Информационные системы поддержки в повышении эффективности труда
- Использование анализа работы персонала для оптимизации структуры управления персоналом

- Использование бизнес тренингов для повышения эффективности деятельности компании
- Кадровое обеспечение системы муниципального управления: состояние и проблемы
- Качество рабочей силы. Образование и профессиональная подготовка
- Корпоративная культура и ее влияние на эффективность деятельности организации. Типология корпоративной культуры
- Международное управление человеческими ресурсами
- Методика анализа этапов создания ценности. Виды деловой активности, составляющие цепочку создания ценности в организации
- Методика составления плана финансового оздоровления. Структура и содержание плана финансового оздоровления
- Методологические проблемы саморазвития и саморегулирования социально-экономических систем
- Методы измерения и оценки интеллектуального потенциала сотрудников
- Методы согласования целей развития организации с целями сотрудников
- Модели прогнозирования вероятности банкротства на основе финансовой отчетности
- Мотивации деятельности коллектива в организации
- Мотивация деятельности и мотивационный процесс. Применение теорий мотивации в управлении организациями
- Население и экономика. Демографическое прогнозирование
- Организационное моделирование как стратегия развития человеческих ресурсов
- Организационное поведение в аспекте управления человеческими ресурсами: особенности людей, мотивация, приверженность, организационная культура
- Организационное проектирование и развитие эффективных управленческих отношений в кадровой сфере (на примере организации)

- Организация и оценка эффективности работы кадровой службы (на примере организации)
- Организация трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере организации)
- Основные теоретические и методологические положения управления человеческими ресурсами
- Особенности организации кадровой работы на малом предприятии
- Особенности управления персоналом в женском коллективе (на примере организации)
- Особенности управления персоналом в малом и среднем бизнесе
- Особенности управления персоналом на различных этапах жизненного цикла организации
- Отечественный опыт научной организации труда и возможность его применения в современных условиях
- Оценка, обучение и развитие персонала
- Планирование развития человеческих ресурсов компании (корпорации)
- Построение модели системы управления персоналом в конкретной организации
- Построение модели формирования кадрового резерва
- Построение системы обучения персонала в конкретной организации
- Построение системы обучения персонала организации
- Принцип принятия управленческих решений в современном бизнесе
- Проблемы производительности и эффективности труда
- Проблемы профессиональной подготовки руководителей организацией
- Проектирование рабочих мест (на примере организации)
- Процесс управления человеческими ресурсами, связанный с компетенцией и управлением знаниями
- Процессы формирования отношений с работниками в системе управления человеческими ресурсами

- Психофизиологические аспекты организации труда персонала на предприятии (на примере конкретных должностей)
- Развитие горизонтальных коммуникаций в крупных и средних компаниях
- Развитие компетенций персонала коммерческой организации
- Рынки труда. Анализ и управление
- Системы рыночной мотивации персонала
- Совершенствование кадровой политики предприятия
- Современный процесс найма и управления человеческими ресурсами в компании (корпорации)
- Социальная защита работников внебюджетной сферы
- Социально-экономические рычаги развития творческого потенциала работников предприятия (организации, фирмы)
- Социологические способы выявления и разрешения конфликтов в процессе организационных нововведений
- Социологический анализ персонала организации
- Специфика мотивации персонала в образовательных учреждениях (на примере организации)
- Сравнительный анализ моделей организационного управления
- Статистические методы анализа эффективности использования человеческих ресурсов
- Стратегии инновационного развития крупного бизнеса в современных экономических условиях
- Стратегическое управление занятостью населения
- Теории стратегического управления. Проблемы разработки стратегии компании
- Технологии манипулирования в деятельности руководителя
- Технологии мотивации персонала в современной компании (на примере организации)
- Технология стратегического анализа: анализ внешней среды. Характеристика факторов, влияющих на внешнюю среду. Инструменты анализа

- Типология организационных структур управления предприятием в условиях их эффективного использования
- Удовлетворенность трудом и приверженность персонала, как показатели эффективной мотивационной политики компании
- Управление конкурентной стратегией: цель, задачи, этапы, эволюция процесса управления конкурентным развитием организации
- Управление конфликтами в организации как профилактика текучести кадров (на примере организации)
- Управление системами оплаты труда и вознаграждения персонала
- Управление учреждением образования на основе внедрения принципов организационной культуры
- Управленческие аспекты реализации стратегии развития фирмы
- Управленческие команды: опыт и проблемы формирования
- Формирование и организация работы с кадровым резервом
- Формирование и последующая актуализация системы обеспечения кадровой безопасности в организации
- Формирование и развитие системы социального партнерства в структуре кадровой политики современной организации (на примере организации)
- Человеческий капитал как общественное богатство, его структура и роль в современной экономике; человеческое развитие, его цели, условия и методы измерения
- Человеческий капитал, как фактор конкурентоспособности современной организации
- Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности организации
- Профессионализация управления персоналом в Российских организациях
- Формирование эффективной команды
- Стратегическое управление человеческими ресурсами в организации ...
- Мотивация деятельности коллектива
- Диагностика кадрового потенциала компании

- Технология развития человеческих ресурсов как подход к повышению эффективности деятельности организации
- Организационное моделирование как стратегия развития человеческих ресурсов
- Использование анализа работы персонала для оптимизации структуры управления персоналом
- Оптимизация процесса подбора, отбора и найма персонала
- Карьера и трудовая мобильность работников в организации
- Корпоративная социальная ответственность в организации
- Социальная отчетность: сравнение опыта американских и российских компаний
- Ключевые компетенции менеджеров в управлении организационным поведением
- Личность менеджера с точки зрения современного организационного поведения
- Изменения рынка труда и современные проблемы регулирования трудовых отношений
- Понятие и параметры социально-экономической защищенности в сфере труда
- Традиции и инновации в трудовой культуре наемных работников
- Коллективистские ориентации и практики в трудовом поведении
- Стратегии трудового поведения наемных работников
- Особенности кадровой политики организации в условиях финансового кризиса
- Привлечение и удержание персонала в современных условиях.
- Построение стратегии управления персоналом
- Построение системы внутрикорпоративных коммуникаций
- Создание и внедрение системы интеграции и адаптации новых сотрудников
- Система управления человеческими ресурсами организации

- Роль и функции службы управления персоналом в российских бизнес-организациях
- Разработка системы вознаграждения (оплаты труда) персонала
- Построение системы развития персонала организации
- Построение обучающейся организации
- Разработка и внедрение системы оценки персонала
- Оценка эффективности управления человеческими ресурсами в организации
- Персонал в условиях динамичной стратегии развития компании
- Проблемы интереса и мотивации персонала в организации
- Закономерности управленческого поведения персонала в организации
- Эффективность деятельности персонала в компании
- Соотношение социальной и кадровой политики компаний
- Соотношение экономической и социальной стратегии компаний
- Управление персоналом, профессиональная структура и рынок труда
- Проблемы поддержания и развития профессионализма в бизнес организациях

Формы промежуточной аттестации (по итогам практики)

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

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

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

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

Критерии оценки отчета по практике (ПК-1, ОПК-1):

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

Учебно-методическое и информационное обеспечение практики

а) основная литература:

1. Бычкова, А.В. Управление персоналом : учебное пособие / А.В. Бычкова. - Пенза : Пензенский государственный университет, 2005. - 137 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39432> (22.07.2019).
 2. Оксинайд, К.Э. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / К.Э. Оксинайд. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва : Издательство «Флинта», 2017. - 182 с. - (Экономика и управление). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-0031-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105> (22.07.2019)
- б) дополнительная литература:
1. Семенов, А.К. Психология и этика менеджмента и бизнеса : учебное пособие / А.К. Семенов, Е.Л. Маслова. - 7-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 276 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02644-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453928> (22.07.2019)
 2. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации : учебник / А.В. Дейнека. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 288 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02375-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057>(22.07.2019)
 3. Бабосов, Е.М. Управление персоналом : учебное пособие для вузов / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. - Минск : ТетраСистемс, 2012. - 288 с. - ISBN 978-985-536-321-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=111916> (22.07.2019).

в) программное обеспечение и интернет - ресурсы:

1. Используемое программное обеспечение:

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

2. Интернет-ресурсы:

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

Материально-техническое обеспечение практики

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

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

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

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

Программу составил:

старший преподаватель



/Елизарова Н.С./

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

Заведующий кафедрой

д.э.н., профессор



/М.М. Крекова/

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

*Направление подготовки: 27.04.02 «Управление качеством»
ОП: «Управление качеством человеческого капитала»
Форма обучения: очная, очно-заочная
набор 2021 года*

Кафедра: Управление персоналом
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Составитель:

ст. преподаватель Елизарова Н.С.

Москва, 2021 год

| Практика | | | | | | |
|--|---------------------|-----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|---|--|
| ФГОС ВО 27.04.02 «Управление качеством» | | | | | | |
| КОМПЕТЕНЦИИ | | Перечень компонентов | Технология формирования | Форма оценочного средства | Степени уровней освоения компетенций | |
| ИНДЕКС | ФОРМУЛИРОВКА | | | | | |
| | | | | | | |

| | | | | | |
|------|--|--|--|--|--|
| ПК-1 | Способен проводить анализ структуры управления организацией и существующих техник управления человеческими ресурсами, применять эффективные методы управления человеческим капиталом | <p>Знать: методы управления качеством при управлении ресурсами, в том числе методология бенчмаркинга</p> <p>Уметь: - применять методы управления качеством человеческого капитала; решать задачи аналитического характера, предполагающие выбор и многообразие актуальных способов решения задач</p> <p>Владеть: - навыками анализа структуры управления организацией с точки зрения задач управления качеством продукции (услуг)</p> <p>- Владеть: навыками анализа применяемых в организации актуальных техник управления человеческими ресурсами организа-</p> | прохождение практики и формирование отчета | отчёт, контрольные вопросы к отчёту, зачет с оценкой | <p>«5» (отлично) Обучающийся демонстрирует полное умение: применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой политики организации, анализировать трудовой потенциал отдельного работника. Свободно оперирует приобретенными умениями</p> <p>«4» (хорошо) Обучающийся демонстрирует частичное умение: - применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой политики организации, анализировать трудовой потенциал отдельного работника. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p> <p>«3» (удовлетворительно) Обучающийся демонстрирует неполное умение: применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой политики организации, анализировать трудовой потенциал отдельного работника. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.</p> <p>«2» (неудовлетворительно) Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет: применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой политики организации, анализировать трудовой потенциал отдельного работника.</p> |
|------|--|--|--|--|--|

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

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

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

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

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

Критерии оценки отчета по практике (ПК-1, ОПК-1):

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

Перечень оценочных средств по дисциплине «Учебная»

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

Зачет с оценкой «отлично» ставится обучающемуся, который:

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

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

- оформил отчет в соответствии с требованиями.

Зачет с оценкой «хорошо» ставится обучающемуся, который:

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

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

Зачет с оценкой «удовлетворительно» ставится обучающемуся, который

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

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

Зачет с оценкой «неудовлетворительно» ставится обучающемуся, который

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

- не выполнил план-задание практики.

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

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

Приложение 1

Образец оформления

Дневник
прохождения _____ практики

студентом _____ курса _____ формы обучения

_____ (ф.и.о.)

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

Студент _____ (ф.и.о.)

(подпись)

Приложение 2

*Образец оформления титульного листа
отчета по практике*

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Кафедра « _____ »

ОТЧЕТ

о прохождении _____ практики

студента _____ курса _____ формы обучения

_____ (ф.и.о.)

Место _____ прохождения _____ практики

Практика проходила с _____ по _____

Руководитель практики _____ (ф.и.о.)

Москва 20__

Приложение 3

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

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

ЗАЯВЛЕНИЕ

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

(подпись)

(дата)

¹ Оставить нужный вариант в качестве основания

Приложение 4

Образец оформления

ПЛАН-ЗАДАНИЕ

прохождения _____ практики

студентом _____ курса _____ формы обучения

_____ (ф.и.о.)

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

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

_____ (подпись)

Рабочая программы дисциплины
актуализирована и утверждена протоколом заседания кафедры «Управление
персоналом» от 30 августа 2022г. № 1

Заведующий кафедрой
«Управление персоналом»



М.М. Крекова

Секретарь



А.Ю. Нечитайло