

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

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

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

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
экономики и управления

/А.В. Назаренко/

«_____» 2022 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**«ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА (ОРГАНИЗАЦИОННО-
УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ)»**

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

Квалификация выпускника
магистр

Форма обучения:
Очная, заочная (2022 год приема)

Москва 2022

1. Цели практики

К **основным целям** освоения программы «Организационно-управленческая практика» следует отнести:

– решение конкретных задач в соответствии с выбранной темой выпускной квалификационной работы на основе применения теоретических знаний, полученных в период обучения в университете, и практических навыков, приобретенных за время прохождения предыдущих видов практики.

К **основным задачам** освоения программы «Организационно-управленческая практика» следует отнести:

– сбор и обобщение материалов по теме выпускной квалификационной работы

– формирование теоретической, аналитической и проектной части выпускной квалификационной работы

Практика проводится для выполнения выпускной квалификационной работы и является обязательной.

2. Вид, способ и формы проведения практики

Вид практики: производственная.

Организационно-управленческая практика обучающихся проводится для выполнения выпускных квалификационных работ обучающихся по направлению подготовки 27.04.02 «Управление качеством» и является обязательной.

Способы проведения практики: стационарная; выездная.

Практика проводится в дискретной форме

3. Место практики в структуре

Производственная практика входит в Блок 2 "Практика. Б.2.1. Обязательная часть

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

Учебным планом направления 27.04.02 «Управление качеством» проведение практики

в 3,4-м семестре в очной форме обучения (21 ЗЕТ) и

заочная форма обучения (21 ЗЕТ, 5 семестр) форма контроля – зачет с оценкой.

4. Тип, вид, способ и формы проведения практики

Типы производственной практики:

– организационно-управленческая практика.

Организационно-управленческая практика обучающихся проводится для выполнения выпускных квалификационных работ обучающихся по направлению подготовки 27.04.02 «Управление качеством» и является

обязательной.

5 Компетенции обучающегося, формируемые в результате прохождения практики

Результаты практики должны быть оформлены в письменном виде.

Тема выпускной квалификационной работы разрабатывается обучающимся самостоятельно с учетом специфики магистерской программы и обоснованием выбора.

В результате прохождения данной практики обучающийся должен приобрести следующие практические навыки, умения, профессиональные и общепрофессиональные компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-1. Способен анализировать и выявлять естественно-научную сущность проблем в сфере управления качеством на основе приобретенных знаний	ОПК-1. Способен анализировать и выявлять естественно-научную сущность проблем в сфере управления качеством на основе приобретенных знаний	ИОПК-1.1. Знает: основные теоретические аспекты и подходы к проведению анализа и выявления естественно-научных проблем, возникающих в ходе управления человеческими ресурсами и формирования человеческого капитала организации; ИОПК-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; ИОПК-1.3. Умеет: определять оптимальные методы проведения анализа эффективности управления человеческим капиталом организации с учетом специфики ее деятельности;
ПК-5 Способен проводить анализ кадровой политики организации и разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами и трудовыми процессами	Способен проводить анализ кадровой политики организации и разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами и трудовыми процессами	ИПК-5.1. Знает: основные подходы и механизмы формирования кадровой политики; актуальные тенденции и направления в определении стратегического развития организации на основе кадровой составляющей; систему кадровой политики и определяющие ее элементы, в том числе методы мотивации персонала ИПК-5.2. Умеет: проводить анализ кадровой политики и человеческих ресурсов организации; определять оптимальную стратегию их развития ИПК-5.3. Владеет: навыками определения потребности в персонале, требуемых знаний, умений и компетенций работников в области планирования и управления качеством (менеджмента качества); постановки задач и контроля их выполнения работниками

6. Структура и содержание практики

Во время прохождения практики обучающийся должен получить необходимые

практические навыки, сформировать конкретные компетенции, перечисленные в программе практики.

Организационно-управленческая практика осуществляется в форме участия обучающегося под руководством руководителя практики в деятельности подразделений организаций.

Общее руководство практикой обучающихся по направлению подготовки 27.04.02 «Управление качеством» осуществляется научно-педагогическим составом Московского Политеха.

Учебным планом направления 27.04.02 «Управление качеством» проведение практики после прохождения всего курса теоретического обучения перед началом Государственной итоговой аттестации.

Организационно-управленческая практика заключается в последовательном выполнении обучающимся следующих этапов:

Этапы практики	Вид работы на практике, включая самостоятельную работу обучающегося	Форма текущего контроля
<p>1. Подготовительный этап. Организация прохождения практики. Выбор места прохождения преддипломной практики. Прохождение инструктажа по технике безопасности, ознакомление с деятельностью организации (учреждения, предприятия), составление календарного плана (дневника) прохождения практики.</p>	<p>Ведение дневника</p>	<p>Собеседование с руководителем практики по месту ее прохождения</p>
<p>2. Основной этап практики. Организация прохождения практики. Ознакомление с основными нормативно-правовыми актами, регулирующими деятельность организации (учреждения, предприятия). Ознакомление с локальными актами организации (учреждения, предприятия). Выполнение практических работ. Ведение календарного плана (дневника) прохождения. Сбор фактических материалов и литературы. Ежедневное посещение места прохождения практики и заполнение дневника.</p>	<p>Подготовка материала для написания отчета</p>	<p>Контроль со стороны руководителя практики по месту ее прохождения</p>
<p>3. Заключительный этап. Систематизация фактически полученных материалов и литературы. Подготовка отчета. Обработка и анализ полученных материалов по результатам преддипломной практики. Подготовка отчетной документации по результатам прохождения</p>	<p>Сбор материалов, формирование отчета</p>	<p>Защита отчета</p>

преддипломной практике. Аттестация по итогам преддипломной практики		
Форма контроля		Зачет с оценкой

Для организации практики руководитель формирует индивидуальные задания и согласовывает их с обучающимся.

Обучающийся обязан добросовестно и качественно выполнять порученную работу на любом этапе практики, используя следующие технологии:

- поиск актуальных литературных источников по теме практики и представ...
- выбор методов исследования и инструментария;
- работа с документацией организации;
- подготовка отчета по результатам практики, ведение дневника практики.

Организационно-управленческая практика осуществляется в форме проведения реально выполняемой работы по направлению выбранной темы выпускной квалификационной работы.

Содержание работы определяется руководителем и отражается в индивидуальном задании на практику.

Обучающиеся работают с первоисточниками, учебной литературой, консультируются с научным руководителем.

Важной составляющей содержания работы являются сбор и обработка фактического материала и статистических данных, анализ соответствующих теме характеристик организации, где обучающийся проходит практику. Обучающийся под руководством руководителя составляет график работ и определяет конкретные сроки их

выполнения.

Самостоятельная работа обучающегося включает:

- изучение специальной литературы и нормативно-правовой документации;
- осуществление сбора, обработки, анализа и систематизации научной информации по теме (заданию);
- подготовка отчета.

ОПК-1- Способен анализировать и выявлять естественно-научную сущность проблем в сфере управления качеством на основе приобретенных знаний				
Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
Знает: основные теоретические аспекты и подходы к проведению анализа и выявления естественно-научных проблем, возникающих в ходе управления человеческими ресурсами и формирования человеческого	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основные теоретические аспекты и подходы к проведению анализа и выявления естественно-научных проблем, возникающих в ходе управления человеческими ресурсами и формирования человеческого	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основные теоретические аспекты и подходы к проведению анализа и выявления естественно-научных проблем, возникающих в ходе управления человеческими ресурсами и формирования человеческого	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основные теоретические аспекты и подходы к проведению анализа и выявления естественно-научных проблем, возникающих в ходе управления человеческими ресурсами и формирования	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основные теоретические аспекты и подходы к проведению анализа и выявления естественно-научных проблем, возникающих в ходе управления человеческими

капитала организации.	возникающих в ходе управления человеческими ресурсами и формирования человеческого капитала организации	Обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	человеческого капитала организации	ресурсами и формирования человеческого капитала организации
Умеет: определять оптимальные методы проведения анализа эффективности управления человеческим капиталом организации с учетом специфики ее деятельности	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет определять оптимальные методы проведения анализа эффективности управления человеческим капиталом организации с учетом специфики ее деятельности	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: определять оптимальные методы проведения анализа эффективности управления человеческим капиталом организации с учетом специфики ее деятельности Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: определять оптимальные методы проведения анализа эффективности управления человеческим капиталом организации с учетом специфики ее деятельности. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: определять оптимальные методы проведения анализа эффективности управления человеческим капиталом организации с учетом специфики ее деятельности. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
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	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени 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	Обучающийся 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. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично 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.	Обучающийся в полном объеме 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
ПК-5 Способен проводить анализ кадровой политики организации и разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами и трудовыми процессами				
Показатель	Критерии оценивания			

	2	3	4	5
знает: систему кадровой политики и определяющие ее элементы, в том числе методы мотивации персонала	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: систему кадровой политики и определяющие ее элементы, в том числе методы мотивации персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: систему кадровой политики и определяющие ее элементы, в том числе методы мотивации персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: систему кадровой политики и определяющие ее элементы, в том числе методы мотивации персонала, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: систему кадровой политики и определяющие ее элементы, в том числе методы мотивации персонала, свободно оперирует приобретенными знаниями.
умеет: проводить анализ кадровой политики и человеческих ресурсов организации, определять оптимальную стратегию их развития	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет проводить анализ кадровой политики и человеческих ресурсов организации, определять оптимальную стратегию их развития	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: проводить анализ кадровой политики и человеческих ресурсов организации, определять оптимальную стратегию их развития. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: проводить анализ кадровой политики и человеческих ресурсов организации, определять оптимальную стратегию их развития. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: проводить анализ кадровой политики и человеческих ресурсов организации, определять оптимальную стратегию их развития. Свободно оперирует приобретенными умениями.
Владеет: практическими навыками проведения анализа управления человеческими ресурсами и определения направлений деятельности для устранения выявляемых проблем и оптимизации деятельности организации на основе совершенствования кадровой	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет практическими навыками проведения анализа управления человеческими ресурсами и определения направлений деятельности для устранения выявляемых проблем и оптимизации деятельности	Обучающийся 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. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично 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.	Обучающийся в полном объеме владеет практическими навыками проведения анализа управления человеческими ресурсами и определения направлений деятельности для устранения выявляемых проблем и оптимизации деятельности организации на основе

составляющей	организации на основе совершенствования кадровой составляющей			совершенствования кадровой составляющей

Материально-техническое обеспечение практики

Учебные аудитории, оснащенные переносным мультимедийным комплексом.

6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

Шкалы оценивания результатов аттестации и их описание:

Форма аттестации: зачет с оценкой

Аттестация обучающихся в форме зачёта с оценкой проводится по результатам защиты отчёта по учебной практике. По итогам выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Описание
Отлично	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Хорошо	Выполнены не полностью виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	Выполнены не полностью виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие некоторых знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает некоторые затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов на учебной практике

Учебно-методическим обеспечением самостоятельной работы студентов на практике являются:

1. нормативные документы, регламентирующие деятельность пред-

приятия (организации), на котором проходит организационно-управленческую практику студент;

2. методические разработки для студентов, определяющие порядок прохождения и содержание;

3. формы бухгалтерской, финансовой, статистической, внутренней отчетности, разрабатываемые на предприятии (организации) и инструкции по их заполнению.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

Основная литература

1. *Коротков, Э. М.* Исследование систем управления: учебник и практикум для вузов / Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 226 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7647-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489085>

Дополнительная литература

1. Комплексный анализ хозяйственной деятельности: учебник и практикум для вузов / В. И. Бариленко [и др.] ; под редакцией В. И. Бариленко. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 455 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00713-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488912>

Программное обеспечение:

- Операционная система, Windows 7 (или ниже) - Microsoft Open License
- Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License

Интернет-ресурсы (ссылки на учебники и учебные пособия):

- <http://www.hrm.ru> Интернет-портал HRM.RU (HR-Менеджмент)
 - <http://www.hr-ru.com> Интернет-портал HRRU-Управление персоналом
 - <http://www.rcg-moscow.ru> Блог о работе и карьере
 - <http://www.top-personal.ru> Интернет-журнал «Управление персоналом»
 - www.kdelo.ru Интернет-журнал «Кадровое дело»
 - <https://mintrud.gov.ru> Официальный сайт Минтруда и соцзащиты России
 - <https://www.rostrud.ru/> Федеральная служба по труду и занятости
 - <http://nasoup.ru/> Национальный союз «Управление персоналом»
- http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home&utm_csource=online&utm_medium=button
некоммерческая версия КонсультантПлюс

Каждый студент обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронным библиотекам университета (elib.mgup; lib.mami.ru/lib/content/elektronyy-katalog), к электронным каталогам вузовских библиотек и крупнейших библиотек Москвы (<http://window.edu.ru>), к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам):

Материально-техническое обеспечение дисциплины.

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» «29» августа 2022 г., протокол №1

Заведующий кафедрой
д.э.н., профессор



/М.М. Крекова/

Формы отчетности по практике

Форма контроля практики – зачет с оценкой.

Зачет с оценкой по результатам прохождения обучающимся преддипломной практики выставляется на основании:

1. Дневника прохождения практики;
2. Отзывы - характеристики руководителя практики в процессе прохождения преддипломной практики;
3. Отчёта о прохождении преддипломной практики;
4. Устного опроса, ответов на дополнительные вопросы руководителя практики от кафедры;
5. Оценки профессиональных компетенций обучающегося, сформированных им в ходе прохождения преддипломной практики.

Обучающиеся, не выполнившие программу практики без уважительной причины или получившие неудовлетворительную оценку, не допускаются к итоговой аттестации и могут быть отчислены из Университета как имеющие академическую задолженность.

Дневник практики является документальным средством контроля, в котором фиксируется индивидуальное задание обучающемуся на практику, отражается календарный план прохождения практики, выполняются записи о работах, выполненных обучающимся во время прохождения практики.

Дневник практики оформляется в соответствии с шаблоном, приведенным в приложении.

Отчет практиканта является официальным документом, который подтверждает выполнение обучающимся поставленных ему задач на период практики. Он должен включать в себя следующие элементы:

- титульный лист; (приложение)
- содержание отчета;
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- список используемых источников;

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

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение практики

а) основная литература:

а) основная литература:

1. Бычкова, А.В. Управление персоналом : учебное пособие / А.В. Бычкова. - Пенза : Пензенский государственный университет, 2019. - 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).

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;

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 «29» августа 2022 г., протокол №1

Заведующий кафедрой
д.э.н., профессор



/М.М. Крекова/

Приложение 1 к
программе

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

Направление подготовки: 27.04.02 «Управление качеством»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

«Организационно-управленческая практика»

Состав: 1. Паспорт фонда оценочных средств
- типовые задания на преддипломную практику
- требования к содержанию и форме дневника и отчета по практике

Составитель:

ст. преподаватель Н.С. Елизарова

Москва, 2022 год

**Перечень
оценочных средств и их характеристика
по дисциплине «Организационно-управленческая практика»**

№ п/п	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС	Методы оценки результатов
1	Индивидуальное задание на практику	Средство планирования деятельности обучающегося во время прохождения практики, в котором отражаются пройденные учебные вопросы в ходе теоретического обучения и требующие практического усвоения в условиях, максимально приближенных к предстоящей профессиональной деятельности	Перечень мероприятий, осуществляемых в ходе практики	экспертный
2	Дневник практики	Документальное средство контроля, в котором фиксируется индивидуальное задание обучающемуся на практику, отражается календарный план прохождения практики, выполняются записи о работах, выполненных во время прохождения практики	Требования к содержанию и форме дневника	экспертный
3	Отчет по практике	Документальное средство контроля выполнения обучающимся поставленных ему учебных задач на период прохождения практики	Требования к содержанию и форме отчета	экспертный
4	Отзыв-характеристика с места прохождения практики	Документальное средство контроля, отражающее субъективную оценку руководителем практики от организации качества выполнения, обучающимся задач в период практики	Требования к содержанию и форме характеристики	экспертный

5	Зачет с оценкой в форме защиты отчета по практике	Вид промежуточной аттестации по дисциплине, в ходе которой оценивается степень и качество отработки обучающимся мероприятий индивидуального задания на практику, а также усвоение обучающимся установленного объема знаний, приобретение умений и навыков с целью формирования заданных компетенций	1. Отчетные документы (Отчет, Дневник, путевка, договор, отзыв-характеристика с места практики). 2. Вопросы по оценке знаний обучающегося по практике	экспертный
---	---	---	--	------------

Критерии допуска Отчета к защите:

1) отчет допускается к защите, если:

- структура Отчета имеет все установленные элементы;
- в содержании Отчета отражены не менее 3/4 мероприятий, порученных для выполнения практиканта на период практики в соответствии с его индивидуальным заданием;
- к Отчету приложены документы, подтверждающие выполнение студентом поставленных задач;
- отзыв-характеристика с места практики содержит положительный вывод о деятельности практиканта по отработке индивидуальных заданий;
- оформление Отчета соответствует установленным требованиям.

2) отчет не допускается к защите, если:

- в структуре Отчета отсутствует хотя бы один из его элементов;
- и (или):
- в содержании Отчета не отражены более 1/4 мероприятий, порученных для выполнения студенту на период практики в соответствии с его индивидуальным заданием;
- и (или):
- к Отчету приложено такое количество документов, которое не позволяет с достаточной степенью достоверности установить реальное качество и объем мероприятий индивидуального задания, описанных в основной его части;
- и (или):
- характеристика с места практики содержит отрицательный вывод о деятельности студента по отработке заданий индивидуального плана;
- и (или):
- оформление Отчета не соответствует установленным в рабочей программе практики требованиям.

**Критерии оценки уровня овладения студентами компетенциями
на этапе защиты отчета по преддипломной практике**

По итогам прохождения практики проводится зачет с оценкой.

Оценка	Характеристики ответа студента
Отлично	<ul style="list-style-type: none">- обучающийся глубоко и всесторонне усвоил программный материал;- уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;- опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью;- умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;- делает выводы и обобщения;- свободно владеет системой экономических понятий.
Хорошо	<ul style="list-style-type: none">- студент твердо усвоил программный материал, грамотно и по существу излагает его, опираясь на знания основной литературы;- не допускает существенных неточностей;- увязывает усвоенные знания с практической деятельностью;- аргументирует научные положения;- делает выводы и обобщения;- владеет системой экономических понятий.
Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none">- обучающийся усвоил только основной программный материал, по существу излагает его, опираясь на знания только основной литературы;- допускает несущественные ошибки и неточности;- испытывает затруднения в практическом применении экономических знаний;- слабо аргументирует научные положения;- затрудняется в формулировании выводов и обобщений;- частично владеет системой экономических понятий.
Неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none">- обучающийся не усвоил значительной части программного материала;- допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении экономических проблем;- испытывает трудности в практическом применении знаний;- не может аргументировать научные положения;- не формулирует выводов и обобщений.

Таблица 1

Организационно-управленческая практика					
ФГОС ВО 27.04.02 «Управление качеством»					
КОМПЕТЕНЦИИ		Перечень компонентов	Технология формирования	Форма оценочного средства	Степени уровней освоения компетенций
ИНДЕКС	ФОРМУЛИРОВКА				
ОПК-1.	ОПК-1. Способен анализировать и выявлять естественно-научную сущность проблем в сфере управления качеством на основе приобретенных знаний	Знать: формы проведения самостоятельных исследований в соответствии с разработанной программой	Прохождение практики и формирование отчета	зачет с оценкой	<p>«5» (отлично)</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся глубоко и всесторонне усвоил программный материал; - уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; - умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; - делает выводы и обобщения; - свободно владеет системой экономических понятий. <p>«4» (хорошо)</p> <p>Обучающийся твердо усвоил программный материал, грамотно и по существу излагает его, опираясь на знания основной литературы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - не допускает существенных неточностей; - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; - аргументирует научные положения; - делает выводы и обобщения; - владеет системой экономических понятий. <p>«3» (удовлетворительно)</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся усвоил только основной программный материал, по существу излагает его, опираясь на знания только основной литературы; - допускает несущественные ошибки и неточности; - испытывает затруднения в практическом применении экономических знаний; - слабо аргументирует научные положения; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений; - частично владеет системой экономических понятий. <p>«2» (неудовлетворительно)</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся не усвоил значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении экономических проблем; - испытывает трудности в практическом применении знаний; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует выводов и обобщений.

		<p>Уметь:</p> <p>проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой</p>		<p>зачет с оценкой</p>	<p>«5» (отлично)</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся глубоко и всесторонне усвоил программный материал; - уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; - умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; - делает выводы и обобщения; - свободно владеет системой экономических понятий. <p>«4» (хорошо)</p> <p>Обучающийся твердо усвоил программный материал, грамотно и по существу излагает его, опираясь на знания основной литературы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - не допускает существенных неточностей; - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; - аргументирует научные положения; - делает выводы и обобщения; - владеет системой экономических понятий. <p>«3» (удовлетворительно)</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся усвоил только основной программный материал, по существу излагает его, опираясь на знания только основной литературы; - допускает несущественные ошибки и неточности; - испытывает затруднения в практическом применении экономических знаний; - слабо аргументирует научные положения; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений; - частично владеет системой экономических понятий. <p>«2» (неудовлетворительно)</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся не усвоил значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении экономических проблем; - испытывает трудности в практическом применении знаний; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует выводов и обобщений.
		<p>Владеть:</p> <p>способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной</p>		<p>зачет с оценкой</p>	<p>«5» (отлично)</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся глубоко и всесторонне усвоил программный материал; - уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; - умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;

		программой		<ul style="list-style-type: none"> - делает выводы и обобщения; - свободно владеет системой экономических понятий. <p>«4» (хорошо) Обучающийся твердо усвоил программный материал, грамотно и по существу излагает его, опираясь на знания основной литературы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - не допускает существенных неточностей; - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; - аргументирует научные положения; - делает выводы и обобщения; - владеет системой экономических понятий. <p>«3» (удовлетворительно) - обучающийся усвоил только основной программный материал, по существу излагает его, опираясь на знания только основной литературы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - допускает несущественные ошибки и неточности; - испытывает затруднения в практическом применении экономических знаний; - слабо аргументирует научные положения; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений; - частично владеет системой экономических понятий. <p>«2» (неудовлетворительно) - обучающийся не усвоил значительной части программного материала;</p> <ul style="list-style-type: none"> - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении экономических проблем; - испытывает трудности в практическом применении знаний; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует выводов и обобщений.
--	--	------------	--	---

Этап формирования компетенции	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Формируемые компетенции
Подготовительный	<ul style="list-style-type: none"> - отзыв- характеристика обучающегося - практиканта с базы прохождения практики; - дневник прохождения практики; - отчет обучающегося по преддипломной практике 	<ul style="list-style-type: none"> - положительность или отрицательность характеристики практиканта с места прохождения преддипломной практики, подписанной непосредственным руководителем практики; - наличие ежедневной фиксации конкретных дел и действий, 	ПК-5

		выполняемых практикантом в соответствии с тематикой выпускной квалификационной работы	
Основной	<ul style="list-style-type: none"> - отзыв- характеристика обучающегося - практиканта с базы прохождения практики; - дневник прохождения практики; - отчет по преддипломной практике 	<ul style="list-style-type: none"> - наличие ежедневной фиксации конкретных дел и действий, выполняемых практикантом во время прохождения практики в дневнике практики; - соответствие отчета по практике установленным требованиям: объему, форме, содержанию, оформлению; - полнота отражения проделанной работы, приобретенных знаний, умений, навыков работы. 	ПК-5
Завершающий	<ul style="list-style-type: none"> - устный отчет практиканта прохождения практики; - ответы на вопросы преподавателя – руководителя практики 	<ul style="list-style-type: none"> - умение связывать теорию с практикой; - логика и аргументированность изложения материала; - грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий; 	ПК-5

Вопросы по оценке знаний обучающегося по практике:

- Методы проведения научных исследований.
 - Сформулируйте определение понятия «Методология» в широком и узком смысле этого слова, функции методологии.
 - Перечислите и охарактеризуйте методологические принципы.
 - Раскройте специфику научного познания и его основные отличия от стихийно – эмпирического.
 - Перечислите основные компоненты научного аппарата исследования и дайте краткую содержательную характеристику каждого из них.
 - Назовите и охарактеризуйте главные критерии оценки результатов научного исследования.
 - Раскройте сущность понятия «метод». Дайте определение понятию «научный метод».
 - Дайте сущностную характеристику таких методов, как анкетирование, интервьюирование, тестирование, экспертный опрос и социометрия.
 - Охарактеризуйте особенности применения методов научной литературы, архивных данных.
 - Сущность и роль метода эксперимента в научном исследовании. Обосновать наиболее важные условия эффективности его проведения. Этапы проведения эксперимента.
 - Обоснуйте сущность и специфику теоретического познания. Перечислите его основные формы.
 - Дайте определение таким категориям теоретического познания, как «мышление», «разум», «понятие», «суждение», «умозаключение», «интуиция».
 - Каким основным требованиям должна отвечать любая научная теория?
 - Раскройте особенности использования общенаучных логических методов в научном исследовании.
 - В чем заключается сущность количественных измерений в научном исследовании?
 - Из чего следует исходить, определяя тему, объект, предмет, цель, задачи и гипотезу исследования?
 - Сформулируйте определение понятия «методика исследования». Обоснуйте положение о том, что методика научного исследования всегда конкретна и уникальна.
 - Что следует понимать под систематизацией результатов исследования? Для каких целей проводится апробация результатов научной работы?
 - Какие этапы рассматривает процесс внедрения результатов исследования в практику?
 - Перечислите требования, которые предъявляются к содержанию, логике и методике изложения исследовательского материала в научной работе. Из каких основных частей состоит научная работа?
 - Исследовательский потенциал экономической науки: содержание, факторы формирования
 - Научная компетенция: понятие, способы развития
 - Методика полемики в управлении человеческими ресурсами
 - Источники научного познания и научного анализа
 - Способы формирования проблемных ситуаций в научном анализе
 - Анализ и синтез в методологии научных исследований
 - Способы формирования научной концепции исследования

- Экономические противоречия, способы их классификации
- Построение гипотез в научных исследованиях
- Категории и законы логики в научных исследованиях
- Общенаучные методы исследований
- Специфически экономические методы исследований
- Метод сравнения в исследованиях
- Метод аналогий в исследованиях
- Индукция и дедукция в научных исследованиях
- Позитивный и нормативный анализ в научных исследованиях
- Экономические законы и экономические категории в управлении человеческими ресурсами
- Экономико-математические модели в исследованиях
- Составные элементы научного исследования
- Методы сбора первичных данных и изучение научной литературы
- Современное информационное обеспечение научных исследований

Приложение

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)

Приложение 1

Образец оформления

Дневник

прохождения _____ практики

студентом _____ курса _____ формы обучения

_____ (ф.и.о.)

№ п/п	Дат а	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 ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ 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__

(подпись)

(дата)

*Примерный образец отзыва-
характеристики*

(Бланк организации)

Отзыв - характеристика

Студент(ка) курса направления подготовки 27.04.02 «Управление
качеством» профиль «» Московского политеха
_____ с 2017 г. по г.

(ФИО)

прошел(а) преддипломную практику

В _____

(наименование организации)

Студент _____

(ФИО полностью)

Рекомендуемая оценка _____

Руководитель организации

(ФИО)