

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: ЧУМАЧЕНКО ТАТЬЯНА АЛЕКСАНДРОВНА  
Должность: РЕКТОР  
Дата подписания: 02.12.2021 16:07:05  
Уникальный программный ключ:  
9c9f7aaffa4840d284abe156657b8f85432bdb16



**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ  
«ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА ПО ПОЛУЧЕНИЮ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И ОПЫТА  
ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

***Направление:*** 38.03.02 Менеджмент

**Уровень образования:** бакалавриат

**Направленность (профиль):** Управление человеческими ресурсами

Лист согласования

Разработчики:

К.П.Н., доцент

(занимаемая должность)

  
(подпись)

Рябинина Е.В.

(инициалы, фамилия)

\_\_\_\_\_  
(занимаемая должность)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(инициалы, фамилия)

Программа утверждена на заседании « 20 » июня 2017 Протокол № 10  
кафедры

Заведующий кафедрой

  
(подпись)

Рябчук П.Г.

(инициалы, фамилия)

Одобрено представителем работодателя

  
(подпись)


**Генеральный директор  
ООО «Первая линия»**

Мальшев А.А.

(инициалы, фамилия, должность,

место работы)

Руководитель ОПОП

  
(подпись)

Корнеев Д.Н.

(инициалы, фамилия)

Директор ППИ

  
(подпись)

Гнатышина Е.А.

(инициалы, фамилия)

## Содержание

1. Пояснительная записка .....	5
1.1. Общие сведения .....	5
1.2. Место практики в структуре образовательной программы .....	5
1.3. Виды профессиональной деятельности, которые реализуются обучающимися в ходе практики .....	6
1.4. Цель и задачи практики.....	7
1.5. Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики ....	8
2. Содержание практики .....	10
3. Формы отчетности по практике .....	11
4. Фонд оценочных средств по практике .....	12
5. Учебно-методическое обеспечение практики .....	17
6. Перечень информационных технологий .....	19
7. Описание материально-технической базы .....	19
8. Методические указания .....	19
9. Приложения.....	21

# 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

## 1.1. Общие сведения

Таблица 1

### Общие сведения о практике

Общие сведения	Форма обучения
	заочная
1	2
Вид практики	Производственная
Тип практики	ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА ПО ПОЛУЧЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И ОПЫТА ИНФОРМАЦИОННО- АНАЛИТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Способ проведения практики	Стационарная; выездная
Место проведения практики	организации различной организационно- правовой формы (коммерческие, некоммерческие), органы государственного и муниципального управления, а также организации по месту трудовой деятельности студента
Курс	4
Семестр	7
Форма (формы) проведения	Дискретная (концентрированная)
Объем практики в зачетных единицах	9
Продолжительность в неделях (часах)	6 недель (324 ч.)

1.2. Виды профессиональной деятельности, которые реализуются обучающимися в ходе практики

В ходе прохождения практики обучающимися реализуется следующий вид деятельности: информационно-аналитическая.

1.3. Место практики в структуре образовательной программы.

Практика – составляющая образовательной программы, относящаяся в полном объеме к ее вариативной части (блок 2)

Система практик при овладении образовательной программой: практика проводится четвертой в общей системе практик, вторая производственная практика.

1.3.1. Необходимый для выхода на практику перечень знаний, умений и владений, сформированных ранее в ходе изучения дисциплин.

Данная практика включает в себя знания, умения и владения, полученные при изучении дисциплин «Основы менеджмента», «История управленческой мысли», «Экономическая теория».

Программа практики базируется на предшествующих междисциплинарных связях со следующими дисциплинами:

- «Управление человеческими ресурсами»;
- «Основы менеджмента»;
- «Основы рыночной экономики»;

- «Технологии практического менеджмента»,
- «Учет и анализ»,
- «Основы научного исследования» и др.

#### 1.3.2. Место данной практики в последующем профессиональном образовании

- «Дипломное проектирование»;
- «Высший менеджмент для руководителя».

#### 1.4. Цель и задачи практики.

Цель производственной практики по получению профессиональных умений и опыта информационно-аналитической деятельности: закрепление теоретических знаний и приобретение профессиональных умений анализа современных технологий управления персоналом.

Задачи практики:

- овладение навыками использования информационных технологий для анализа стратегических и оперативных управленческих задач;
- проведение количественного и качественного анализа человеческих ресурсов организации;
- диагностика информационно-аналитической деятельности организации;
- подготовить отчет по результатам информационно-аналитической деятельности.

#### 1.5. Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики.

1.5. Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики.

Таблица 2

Перечень планируемых результатов практики

№ п/п	Компетенция (содержание и обозначение в соответствии с ФГОС и ОПОП)	Планируемые результаты (конкретизированные цели)		
		Знать	Уметь	Владеть
1	2	4	5	6
1.	ПК-14 Умение применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации, навыков управления затратами и принятия решений на основе данных управленческого учета	3.1 Основные принципы и стандарты финансового учета	У.1 Применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации	В.1 Навыками управления затратами и принятия решений на основе данных управленческого учета
2.	ПК-15 умение проводить анализ рыночных и специфических рынков для принятия управленческих решений, в том числе при принятии решений об инвестировании и финансировании	З 1. - виды организационных кризисов, сущность и принципы кризисов в разных организациях, методы диагностики кризисных ситуаций, системы профилактических мер по предотвращению кризисных ситуаций, политику информирования персонала, изменения в процедурах и методах управления персоналом в связи с кризисом, изменения в организации труда, изменения в бюджете на персонал, особенности финансового планирования менеджмента в	У.1. - проводить анализ рыночных и специфических рынков для принятия управленческих решений, в том числе при принятии решений об инвестировании и финансировании	В.1. - процедурами и методами анализа рыночных и специфических рынков для принятия управленческих решений

		кризисной ситуации.		
3	владением навыками оценки инвестиционных проектов, финансового планирования и прогнозирования с учетом роли финансовых рынков и институтов (ПК-16)	3.1 Знать функции и основные принципы рыночного ценообразования; 3.2 Знать особенности ценообразования в различных сферах экономики;	У.1 Уметь рассчитывать отдельные элементы цены; У.2 Уметь обоснованно использовать методы ценообразования.	В.1 Владеть навыками оценки инвестиционных проектов В.2 Владеть финансовым планированием и прогнозированием

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

Таблица3

### Содержание производственной практики

№ п/п	Виды работ, перечень заданий	Трудоемкость (в часах)		Учебно- методическое обеспечение	Код компетенци и
		на базе практики	самостоятельная работа		
1	2	3	4	5	6
Подготовительный этап практики					
	Постановка цели и задач практики. Получение индивидуальных заданий.	16	8	См.п.5.	ПК-14
Основной этап практики					
	Анализ использования методов мотивации трудовой деятельности и демотивирующих факторов в организации. Проект аудиторского заключения в области человеческих ресурсов. Диагностика организационной культуры. Анализ и оценка взаимосвязи между функциональными стратегиями в области УЧР.	160	80	См.п.5.	ПК-15  ПК-14
Итоговый этап практики					
	Обработка и анализ информации, оформление отчета, презентации;	40	20	См.п.5.	ПК-14 ПК-16

	составление характеристик, подведение итогов.				
	Всего	21	108.		
	Итого:	324			

### 3. ФОРМЫ ОТЧЕТНОСТИ ПО ПРАКТИКЕ

Таблица 4

#### Отчетная документации по практике

№ п/п	Перечень отчетной документации (форма предоставления отчета)	Требования к содержанию	Сроки отчета
1	2	3	4
1.	Дневник практики Отчет о выполнении индивидуальных заданий	Краткое ежедневное описание выполненных работ, отметка о выполнении. Оценка за выполненную работу. Подпись руководителя практики от организации, печать.	Итоговая конференция по практике в соответствии с расписанием учебных занятий
2.	Анализ системы мотивации в организации	Анализ использования основных методов мотивации трудовой деятельности (организационно-производственных, социально-психологических, экономических) и демотивирующих факторов в организации.	
3.	Проект аудиторского заключения в области человеческих ресурсов (кадрового аудита)	Примерная структура проекта заключения кадрового аудита: - анализ ресурсов (уровень, динамика и структура персонала предприятия; его движение; профессионально-квалификационный состав); – анализ затрат (анализ трудоемкости и зарплатоемкости основных видов продукции; уровня, динамики и структуры оплаты труда, затрат на обучение, подготовку и переподготовку персонала и др.); – анализ эффективности труда (анализ уровня и динамики производительности труда по отдельным договорам, заказам и	

		по предприятию в целом; анализ факторов роста производительности труда; оценка по автоматизации и механизации, эффективности технико-экономических мероприятий, направленных на это; анализ соотношения изменения производительности и оплаты труда); – анализ социального развития (анализ формирования и использования фонда социального развития).	
4.	Диагностика организационной культуры	Диагностика организационной культуры посредством методов (подходов) (общих, общелогических, эмпирических и / или методов в рамках иной классификации др.).	
5.	Оценка взаимосвязи между функциональными стратегиями в области УЧР	Представить схему взаимосвязи между функциональными стратегиями в области УЧР в организации, провести анализ и оценку, направленные на подготовку сбалансированных управленческих решений.	
6.	Характеристика практиканта с базы практики	Представляется структура написания характеристики.	
7.	Защита отчета	Презентация в PowerPoint(сдается с информацией по п.2-5).	

#### 4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ НА ПРАКТИКЕ

Таблица 5

##### 4.1.1. Паспорт фонда оценочных средств по практике

Код и формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения при прохождении практики	Оценочные средства контроля формирования компетенции
ПК-14  ПК-15	3.1. У.1. В.1. 3.2. 3.2. 3.2	Заполненный дневник практики Отчет о выполнении индивидуальных заданий
ПК-14	3.1. У.1.	Анализ системы мотивации в организации


	B.1.	
ПК-16	3.2. У.2. B.2.	Проект аудиторского заключения в области человеческих ресурсов(кадрового аудита)
ПК-14	3.1. У.1. B.1.	Диагностика организационной культуры
ПК-14	3.1. У.1. B.1.	Оценка взаимосвязи между функциональными стратегиями в области УЧР
ПК-15	3.2. У.2. B.2.	Характеристика практиканта с базы практики.

4.1.2. Шкалы оценивания знаний, умений и способов владения ими на разных уровнях их усвоения.

Для оценивания сформированности компетенции используется интервальная шкала. Интервальная шкала как более значимая включает остальные (порядковую, наименования, отношений) и позволяет определить значение «весовых коэффициентов» успешности усвоения знаний, умений и способов владения ими. Эту шкалу можно использовать для оценивания качества выполнения разноуровневых заданий, для оценки результатов практики (отчетная документация). В оценочные средства по практике можно включить пять заданий I, II, III, IV, V уровней (либо одно комплексное задание, интегрирующее несколько уровней). В соответствии с выбором инструментария (содержания и количества контрольных заданий) изменится и интервальная шкала расчета весовых коэффициентов качества усвоения ЗУВ.

Таблица 6

Шкалы оценивания знаний, умений и способов владения ими на разных  
уровнях их усвоения

№	Уровни усвоения ЗУВ			
	Шкалы оценивания			
	порядка	наименования	отношения	интервалов
1	I II III IV V	распознавание запоминание понимание применение владение	I:II:III:IV:V 1:3:5:7:9	I:II:III:IV:V 1:3:5:7:9 4:12:20: 28:36
2	I  II III	распознавание и запоминание понимание применение	I : II : III : IV  1:3 :5:7:9	I : II : III : IV  1:3 :5:7:9

	<b>IV</b>	владение		<b>16 : 20 : 28 : 36</b>
3	<b>I</b>	распознавание,	<b>I: II: III</b>	<b>I: II: III</b>
		запоминание,	<b>1:3:5 : 7 : 9</b>	<b>1:3:5 : 7 : 9</b>
	<b>II</b>	понимание		
	<b>III</b>	применение		
		владение		<b>36 : 28 : 36</b>

#### 4.3. Требования к отбору заданий для промежуточной аттестации

4.3.1. Первая группа заданий (теоретического содержания) на проверку усвоения знаний на уровнях распознавания, запоминания, понимания.

4.3.2. Вторая группа заданий на проверку умения применять знания на основе алгоритмических предписаний (действия по алгоритму).

4.3.3. Третья группа заданий направлена на проверку умения применять знания в реальной профессиональной деятельности (производственная практика) и нестандартной ситуации (учебная практика).

Таким образом, при определении уровня сформированности владений учитываются оценки внешних руководителей практики и руководителей практики от университета (в ходе непосредственного наблюдения, в результате проверки отчетной документации, во время защиты отчета по практике на итоговой конференции).

Оценка уровня владения возможна при анализе следующей отчетной документации практиканта:

1. Характеристика студента с оценкой, заверенная печатью учреждения;
2. заполненный дневник практики;
3. Отчет о выполнении программы практики (см. Приложение 1).
4. Презентацию в MicrosoftPowerPoint на (CD, включающую данные для раскрытия п.2-4, таблицы 4).

#### 4.4. Способы проверки и оценки заданий промежуточной аттестации и сформированности компетенции

4.4.1. Определение коэффициента успешности (КУI, КУII, КУIII) выполнения заданий на основе метода поэлементного и пооперационного анализа:

$$K_y = n/m;$$

Где:

$K_y$  – коэффициент успешности;

$n$  – количество выполненных операций (заданий) обучающимся;

$m$  – общее количество операций (заданий), которые должен выполнить обучающийся.

4.4.2. Определение коэффициента сформированности компетенции (ККОМ) по результатам выполнения разноуровневых заданий (промежуточная аттестация).

Успешность выполнения разноуровневых заданий с учетом весовых коэффициентов позволяет рассчитать коэффициент сформированности компетенции:

$$\text{ККОМ} = 0,04 \cdot \text{КУI} + 0,12 \cdot \text{КУII} + 0,20 \cdot \text{КУIII} + 0,28 \cdot \text{КУIV} + 0,36 \cdot \text{КУV}$$

Если в промежуточный контроль включено три разноуровневых задания, то формула для расчета коэффициента сформированности компетенции имеет вид:

$$\text{ККОМ} = 0,36 \cdot \text{КУI} + 0,28 \cdot \text{КУII} + 0,36 \cdot \text{КУIII}$$

Используя шкалу В.П. Беспалько, можно сделать вывод, что если у обучающегося коэффициент составляет 0,5–0,7, то он готов и способен осуществлять её в своей профессиональной деятельности в частности на педагогической практике.

4.4.3. Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

В соответствии с Положением о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования в ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ», управление процессом организации практики делится на три этапа: подготовительный, основной и итоговый (п. 2.1.).

На подготовительном этапе заключаются договоры на проведение практик обучающихся, назначаются руководители практик, проводится установочная конференция, инструктаж по охране труда и технике безопасности.

На основном этапе студенты выполняют программу практики. Продолжительность рабочего дня для обучающихся устанавливается согласно ст. 91, 92 ТК РФ.

На заключительном этапе подводятся итоги по месту прохождения практики, организуется сбор и анализ отчетов обучающихся, проводится итоговая конференция.

Отчет и характеристика обучающегося с места прохождения практики являются обязательными формами отчетности по практике (п.3.7.1.).

Обучающиеся сдают отчеты групповому руководителю практики за неделю до итоговой конференции (п. 3.7.3.).

Таблица 7

Примерные критерии оценивания обучающихся по практике

Критерии	Отметка
– продемонстрировал коэффициент сформированности	«отлично»

<p><b>компетенций от 0,7 до 1;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– выполнил сроки на высоком уровне весь объем работы, требуемый программой практики, в том числе индивидуальные задания.</li> <li>– владеет теоретическими знаниями на высоком уровне;</li> <li>– умеет правильно определять и эффективно осуществлять основную профессиональную задачу с учетом особенностей процесса (специфика работы организации);</li> <li>– проявляет в работе самостоятельность, творческий подход, такт, культуру</li> </ul>	
<p><b>– продемонстрировал коэффициент сформированности компетенций от 0,6 до 0,69;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– выполнил в срок весь объем работы, требуемый программой практики, в том числе индивидуальные задания.</li> <li>– умеет определять профессиональные задачи и способы их решения;</li> <li>– проявляет инициативу в работе, но при этом в отдельных случаях допускает незначительные ошибки;</li> <li>– владеет теоретическими знаниями, но допускает неточности</li> </ul>	«хорошо»
<p><b>– продемонстрировал коэффициент сформированности компетенций от 0,5 до 0,59;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– выполнил весь объем работы, требуемый программой практики; индивидуальные задания выполнены не в полном объеме.</li> <li>– не всегда демонстрирует умения применять теоретические знания различных отраслей науки на практике;</li> <li>– допускает ошибки в планировании и проведении профессиональной деятельности;</li> <li>– не проявляет инициативы при решении профессиональных задач</li> </ul>	«удовлетворительно»
<p><b>– продемонстрировал коэффициент сформированности компетенций ниже 0,5;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– не выполнил намеченный объем работы в соответствии с программой практики, не выполнил индивидуальные задания.</li> <li>– обнаружил слабые теоретические знания, не умеет их применять для реализации практических задач;</li> <li>– не установил правильные взаимоотношения с коллегами и другими субъектами деятельности;</li> <li>– продемонстрировал недостаточно высокий уровень общей и профессиональной культуры;</li> <li>– проявил низкую активность</li> <li>– не умеет анализировать результаты профессиональной деятельности;</li> <li>– во время прохождения практики неоднократно проявлял недисциплинированность (не являлся на консультации к методистам; не предъявлял групповым руководителям планы работы на день);</li> <li>– отсутствовал на базе практики без уважительной причины;</li> </ul>	«не удовлетворительно»

- |                                                                                                                                                                                                    |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– нарушал этические нормы поведения и правила внутреннего распорядка организации;</li> <li>– не сдал в установленные сроки отчетную документацию</li> </ul> |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

## 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИКИ

### 1) Основная литература:

1. Басовский, Л. Е. Менеджмент: учебное пособие / Л. Е. Басовский. – Москва: ИНФРА-М, 2014. – 256 с.
2. Виханский, О. С. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 5-е изд., стер. – Москва: Магистр: ИНФРА-М, 2014. – 576 с.
3. Дробышева Л.А. Экономика, маркетинг, менеджмент: учебное пособие. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2014. – 150 с.
4. Круи, М. Основы риск-менеджмента: учебное пособие для подготовки к экзамену на получение сертификата Associate PRM / М. Круи, Д. Галай, Р. Марк. – Москва: Юрайт, 2014. – 390 с.
5. Современный менеджмент: учебник / под ред. М. М. Максимцова, В. Я. Горфинкеля. – Москва: ИНФРА-М, 2014. – 299 с.
6. Трофимов И.В. Аудит человеческих ресурсов как инструмент кадрового менеджмента // Российское предпринимательство. — 2012. — № 8 (206). — с. 89-94. — URL: <http://bgscience.ru/lib/7448/>

### 2) Дополнительная:

1. Веснин, В.Р. Менеджмент [Текст]: учебник /В.Р. Веснин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2007. – 504 с.
2. Глухов, В.В. Менеджмент [Текст]: учеб. пособие для вузов /В.В. Глухов. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 608 с. – (Серия «Учебник для вузов»).
3. Дейнека А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами. Учебник для бакалавров. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. — 392 с. // <http://www.twirpx.com/file/1495886/>
4. Дойль, П. Менеджмент: стратегия и тактика [Текст] /П. Дойль; пер. с англ.; под ред. Ю.Н. Катуревского. – СПб.: Питер, 1999. – 560 с.
5. Казначевская, Г.Б. Менеджмент [Текст]: учеб. пособие для студ. вузов /Г.Б. Казначевская, И.Н. Чуев. – 4-е изд. – Ростов н/Д.: Феникс, 2008. – 378 с. – (Высшее образование).
6. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. Учебник. 4-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2010. — 695 с.
7. Управление человеческими ресурсами: учебник для академического бакалавриата / И. А. Максимцев [и др.]; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 526 с.

### **3) Периодические издания:**

1. <http://www.mevriz.ru/> - журнал «Менеджмент в России и за рубежом».
2. <http://grebennikon.ru/> - журнал «Менеджмент сегодня».
3. <http://www.vopreco.ru/> - журнал «Вопросы экономики»
4. <http://www.kommersant.ru/> - газета «Коммерсант»
5. <http://www.rbc.ru/> - Деловое информационное пространство «Росбизнесконсалтинг»

### **4) Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:**

1. <http://www.gks.ru/> - Федеральная служба государственной статистики.
2. <http://chelstat.gks.ru/> - Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Челябинской области (Челябинскстат).
3. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека.
4. <http://ecsocman.hse.ru/> – Федеральный образовательный портал ЭСМ (экономика, социология, менеджмент)
5. <http://www.consultant.ru/popular/advert/> - общероссийская сеть распространения правовой информации «КонсультантПлюс»
6. Портал «Гуманитарное образование» <http://www.humanities.edu.ru/>
7. [www.humantime.ru/uslugi/consulting/nauchnaya\\_organizatsia\\_truda/](http://www.humantime.ru/uslugi/consulting/nauchnaya_organizatsia_truda/)
8. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
9. «Библиотека Воеводина» (библиотека книг по экономике, управлению персоналом, менеджменту) <http://enbv.narod.ru> На сайте представлены электронные учебники по менеджменту, управлению персоналом.
10. Информационно-правовой портал компании Гарант: <http://www.garant.ru/>
11. Административно-управленческий портал: <http://www.aup.ru/>
12. Библиотека рыночной экономики: <http://www.cemi.rssi.ru/mei/libr.htm>
13. Сайт «Все для студента» (полнотекстовые ресурсы): <http://www.twirpx.com/>
14. [www.cspu.ru](http://www.cspu.ru)

### **6. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

1. Операционная система Microsoft Windows.
2. Microsoft Office: Microsoft Word, Power Point, Excel.
3. <https://www.google.ru>

### **7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ**

1. Лекционная аудитория.
2. Аудитория для проведения семинарских занятий с Wi-Fi.
3. Персональный компьютер (ноутбук).
4. Видеопроектор.
5. Экран.

6. Колонки.
7. Раздаточный материал.

## 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Таблица 8

Лист экспертной оценки результатов практики обучающегося

Ф.И.О. обучающегося \_\_\_\_\_

Профиль / программа, группа \_\_\_\_\_

Компетенции / показатели (ЗУВ)		Задания для проверки / отчетность	Оценка результатов практики (в баллах)				Коэфф ициент успешн ости
			Внешн ий руково дитель практи ки	Группово й руководи тель	Самооценка обучающего ся	Средни й балл	
ПК-14	3.1. У.1. В.1.	Заполненный дневник практики Отчет о выполнении индивидуальных заданий					
ПК-15	3.2. 3.2. 3.2						
ПК-14	3.1. У.1. В.1.						
ПК-16	3.2. У.2. В.2.	Проект аудиторского заключения в области человеческих ресурсов (кадрового аудита)					
ПК-14	3.1. У.1. В.1.	Диагностика организационно й культуры					
ПК-14	3.1. У.1. В.1.	Оценка взаимосвязи между функциональны ми стратегиями в области УЧР					
ПК-15	3.2. У.2. В.2.	Характеристика практиканта с базы практики.					

Среднее значение коэффициента сформированности компетенций	
------------------------------------------------------------	--

Групповой руководитель \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ Ф.И.О.

Дата \_\_\_\_\_

Показатели:

**0 баллов – показатель не выражен;**

**0,5 баллов – показатель слабо выражен;**

**1 балл – показатель ярко выражен.**

## Диагностика организационной структуры

Анализ организационной структуры управления. Последовательность анализа организационной структуры управления заключается в следующем.

1. Графическое моделирование организационной структуры управления;
2. Выявление первичных количественных характеристик: количество уровней управления, численность, номенклатура должностей, количество структурных единиц;
3. Определение некоторых количественных оценок;
4. Определение качественных характеристик с использованием экспертных оценок;
5. Оценка соответствия организационной структуры управления системе целей, технологии, размерам предприятия, состоянию внешней среды.

### Методы анализа организационных структур управления.

Графическое моделирование. С помощью этого метода система изображается как совокупность элементов и взаимосвязей между ними.

Применение относительных и средних величин. При диагностике организационной структуры активно используется выявление таких величин, их простые средние арифметические, средние взвешенные, средние гармонические, геометрические и квадратические. Главным требованием применения средних величин является качественная однородность совокупности данных, для которых они исчисляются. Важным средством для этого является группировка.

Группировка. Метод основан на отборе явлений и процессов (а также их обуславливающих причин и факторов) по определенным признакам и предполагает их классификацию. Множество единиц объекта наблюдения расчленяется на однородные группы по основаниям группировки, которые могут быть качественными или количественными. Примером группировки по качественному признаку является разделение всех организаций в зависимости от их организационных структур — функциональные или проектно-матричные.

Разделение по количественному основанию можно проиллюстрировать группировкой организаций (независимо от их вида) в соответствии со среднегодовым оборотом.

**Сравнение.** Это наиболее распространенный способ конкретного анализа, связанный с сопоставлением однородных величин для выявления существующего между ними различия (сравнение показателей оргструктуры исследуемой организации с лучшими в соответствующей отрасли).

**Метод цепных подстановок.** Этот метод позволяет выявить влияние отдельных факторов на конечную величину показателя при условии, что связь между ними имеет выраженный функциональный характер.

**Корреляционно-регрессионный анализ.** Этот метод служит для определения тесноты и конкретного вида связи между показателями, не находящимися в функциональной зависимости.

**Применение аналогий.** Метод основан на использовании принципа сходства между отдельными объектами. Исходным пунктом является аксиома: если предметы сходны в одних определенных признаках, то они могут быть сходны и в других. Упрощенный пример такого силлогизма: если торговая организация с оборотом более 50 тыс. долларов процветает, применяя функционально-продуктовую матричную структуру, то другая организация с тем же оборотом, меняя свою функциональную структуру на матричную, ожидает не меньшего процветания.

**Экспертные оценки.** Этот метод применяется, как правило, в тех случаях, когда оценка или анализ не могут быть выполнены на основе точных расчетов или когда выполнение подобных расчетов нецелесообразно в связи с низкой эффективностью. Существуют ситуации, когда простое распространение прежнего или иного опыта, ранее существовавших закономерностей неприемлемо. Именно этим отличается современная ситуация практически повсюду в мире.

**Выявление первичных количественных характеристик организационных структур управления.**

Первичные количественные показатели организационной структуры.

1. Общее количество уровней управления.
2. Количество уровней управления различных подразделений организации, разность между максимальным и минимальным количеством уровней управления, среднее по подразделениям количество уровней управления.
3. Существующая средняя норма управляемости (среднее количество подчиненных у одного руководителя).
4. Количество подразделений с указанием их территориальной распределенности.
5. Численность работников управления и другие.

Анализ соответствия организационной структуры целям организации проводится с помощью матрицы распределения ответственности.

Выявляются:

- цели, которые не имеют организационного обеспечения (нет ответственных) или имеют;
- недостаточное обеспечение (не хватает исполнителей);
- цели, имеющие нечеткую систему ответственности, - ответственный исполнитель должен быть только один;

– цели, не имеющие системы контроля их достижения или нечеткую систему контроля,— субъект контроля должен быть выше по уровням управления, нежели объект контроля, и находиться в том же звене;

– цели, которые закреплены за несоответствующими по специализации структурными подразделениями. Например, финансовые цели закреплены за руководителями производственных подразделений.

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования**

**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)**

**ОТЧЕТ ПО ПРАКТИКЕ**

**Вид практики** \_\_\_\_\_

**Название практики** \_\_\_\_\_

**Фамилия, имя, отчество студента** \_\_\_\_\_

**Курс** \_\_\_\_\_, **группа** \_\_\_\_\_

**Направление подготовки** \_\_\_\_\_

**Профиль** \_\_\_\_\_

**Содержание практики (задание):**

---

---

---

**Индивидуальное задание:**

---

---

---

---

---

**Место практики** \_\_\_\_\_

**Руководитель практики от предприятия** \_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

**Сроки практики:** с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

**Продолжительность практики:** \_\_\_ нед. (\_\_\_ ЗЕТ).

**Сведения о выполнении задания**

(запись вносится на каждый день, 1 неделя – 1 страница)

[illegible]

[illegible]


Руководитель практики от организации

\_\_\_\_\_

подпись

ФИО

**ХАРАКТЕРИСТИКА**  
студента Южно-Уральского государственного  
гуманитарно-педагогического университета  
Профессионально-педагогического института

В период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_  
проходил производственную практику \_\_\_\_\_ (ФИО студента)  
(наименование предприятия)

На практике студент выполнил следующие виды работ:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Качество выполненной работы:

---

---

Трудовая дисциплина:

---

Общая оценка за практику \_\_\_\_\_

Руководитель практики от  
организации

дата \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(фамилия)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Руководитель организации

дата \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(фамилия)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

М.П.

---

---

---

---

---

---

Руководитель практики от вуза

ФНО

ПОДПИСЬ

ФНО

« \_\_\_\_\_ » 201\_\_ г.

## ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

РПП«практика по получению  
Профессиональных умений и опыта  
Информационно-аналитической деятельности»  
утверждена

« 20.06.17 »

Протокол № 10

Внесены изменения:

№	Содержание изменения	Дата и № протокола заседания кафедры
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		