

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»
«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»**

Факультет экономики и управления
Кафедра менеджмента и управления персоналом

ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ПРАКТИКИ

(практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)

Направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
квалификации (степени) выпускника – магистр

Программа рассмотрена и одобрена
Ученым советом УЭУ
Протокол № 11 «28» июня 2017 г.

Симферополь, 2017

№ П/п	СОДЕРЖАНИЕ	
1	ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРАКТИКИ	3
2	МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОПОП	3
3	ВИД, СПОСОБЫ И ФОРМЫ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ	3
4	МЕСТО И ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ	4
5	ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОПОП	5
6	СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ	7
7	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ, НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ И НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ НА ПРАКТИКЕ	9
8	ФОРМЫ ОТЧЕТНОСТИ ПО ПРАКТИКЕ	9
9	ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ	10
10	УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИКИ	17
11	МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИКИ	19

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРАКТИКИ

Основной целью практики по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» является закрепление и расширение теоретических и практических знаний по специальности и применение этих знаний при решении конкретных научных и практических задач. Учебная практика включает в себя комплексное выполнение блока работ по управлению персоналом, учитывая тематику выпускной квалификационной работы.

Задачами учебной практики являются:

– Развитие интереса к научно-исследовательской деятельности и формирование исследовательского типа мышления на основе проведения научно-исследовательской работы;

– Формирование умения представлять результаты организационно-управленческого исследования в виде научной статьи и фрагмента раздела выпускной квалификационной работы;

– Совершенствование аналитических, прогностических, коммуникативных умений, развитие профессионально-значимых личностных качеств магистров менеджмента.

В результате учебной практики студенты должны обладать следующими профессиональными компетенциями: ПК-1,4,7,8,9,10.

2. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ О П О П

Учебная практика является видом учебной работы по ОПОП направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» квалификация – «магистр». Служит основой успешного прохождения учебной практики и итоговой государственной аттестации. Прохождение данного вида практики способствует формированию профессиональной компетентности в профессиональной области управления персоналом, включающей Методы исследования в менеджменте, Современный стратегический анализ, Корпоративные финансы, Теория организации и организационное поведение, Современные проблемы менеджмента, Проектирование бизнеса, Деловое администрирование, Инновационный менеджмент и др.

3. ВИД, СПОСОБЫ И ФОРМЫ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Вид практики – учебная.

Способ проведения практики – стационарная.

Основной формой учебной практики является практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

Организация проведения практики – дискретно.

Представленная программа учебной практики регулирует вопросы ее организации и проведения для магистров очной/заочной форм обучения по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень магистр) в АНО «ООВО» «Университет экономики и управления».

Программа разработана и осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями); Приказом Минобрнауки России от 19.12.2013 N 1367 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры"; другими нормативными документами Министерства образования и науки РФ.

Настоящая Программа определяет понятие учебной практики, порядок ее организации и руководства, раскрывает содержание и структуру работы, требования к отчетной документации.

Учебная практика в семестре (далее - УП) является обязательной составляющей образовательной программы подготовки магистранта и направлена на формирование профессиональных компетенций в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень магистр).

УП предполагает исследовательскую работу, направленную на развитие у магистрантов способности к самостоятельным теоретическим и практическим суждениям и выводам, умений объективной оценки научной и практической информации.

УП предполагает как общую программу для всех магистрантов, обучающихся по образовательной программе, так и индивидуальную программу, направленную на выполнение конкретного задания. УП магистрантов проводится на выпускающей кафедре.

4. МЕСТО И ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Учебная практика магистров проводится на базе частных предприятий и организаций экономической, производственной и социальной сферы; возможно прохождение практики в других организациях, например, в государственных и муниципальных учреждениях, общественных фондах и т.д. Выбор места прохождения практики осуществляется по согласованию с руководителем.

Учебная практика в ОПОП по направлению подготовки «Менеджмент» проводится в течение 2 недель.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов выбор мест прохождения практик проводится с учетом состояния здоровья и требованиями по доступности в зависимости от нозологии студента.

При необходимости для прохождения практики могут создаваться специальные рабочие места в соответствии с характером нарушений

здоровья, а также с учетом профессионального вида деятельности и характера труда, выполняемых студентом-инвалидом трудовых функций.

5. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате прохождения данной учебной практики обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования, отраженные в таблице.

№ п/п	Номер /индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее часть)	В результате прохождения практики обучающиеся должны:		
			Знать	Уметь	Владеть
1.	ПК-1	способностью управлять организациям и, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	процесс управления организациям и, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	управлять организациям и, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	приемами и методами управления организациям и, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями
2.	ПК-4	способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения	системы управления персоналом, исходя из задач организации	выбирать направление деятельности и системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	приемами и методами выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели
3.	ПК-7	способностью	процедуру	обобщать и	приемами и

		обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями	оценивания результаты исследований актуальных проблем управления	критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями	методами обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями
4.	ПК-8	способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада	процедуру проведения исследования в виде научного отчета, статьи или доклада	проводить исследования в виде научного отчета, статьи или доклада	навыками проводить исследования в виде научного отчета, статьи или доклада методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике
	ПК-9	способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования	процедуру обоснования актуальности и значимости темы научного исследования	обосновывать актуальность и значимость темы научного исследования	приемами и методами обоснования актуальности и значимости темы научного исследования
	ПК-10	способностью проводить самостоятельные	процедуру проведения самостоятельные	проводить самостоятельные исследования	приемами и методами проведения самостоятельных

		исследования в соответствии с разработанной программой	исследования в соответствии с разработанной программой	ия в соответствии и с разработанной программой	ные исследования в соответствии с разработанной программой
--	--	---	---	--	--

6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

6.1 Структура практики

Общая трудоемкость практики составляет 3 зачетных единиц, 108 часов.

№ п/п	Разделы (этапы) практики	Виды работ на практике, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		Формы текущего контроля
1	Разработка индивидуального плана работы	Уяснение целей практики, ее содержание, формулирование основных задач работы.	4	Проверка качества выполнен ия задания в соответст вии с программ ой практики
2.	Самостоятельная работа с библиотечным фондом	Поиск и систематизация научных источников и информации. Составление библиографического списка по выбранной теме магистерской работы.	36	
3.	Самостоятельная работа в рамках научных исследований	Сбор материала и проведение исследований в рамках магистерской работы.	36	
4.	Участие в научной деятельности кафедры	Ознакомление с научной деятельностью кафедры, участие в научно- исследовательских работах кафедры.	24	

5.	Подготовка и защита отчета учебной практики	Подготовить отчет практики, изложить его содержание, представить полученные результаты и выводы.	8	Отчет и дневник о прохождении практики
	Всего часов		108	-

6.2 Содержание практики

В первом семестре первого курса магистрант выбирает направление научного исследования и ему назначается научный руководитель от кафедры. Научный руководитель осуществляет непосредственное руководство образовательной и научной деятельностью магистранта, в том числе его работой над исследовательским проектом, реализующим цели и задачи научно-исследовательской практики.

Проект согласовывается с научным руководителем и включается в план проведения магистерской работы, который согласовывается с руководителем магистерской программы как раздел индивидуального плана работы магистранта, рассматривается на заседании кафедры и утверждается деканом факультета управления. Проект планируется в рамках выбранного направления научной работы и ориентирован на подготовку магистерской диссертации.

Основной формой практики является самостоятельное выполнение проекта. В процессе выполнения работы и в ходе защиты ее результатов проводится широкое обсуждение в учебных структурах вуза с привлечением работодателей и ведущих исследователей, позволяющее оценить уровень приобретенных знаний, умений и сформированных компетенций обучающихся.

Самостоятельная работа студента основывается на следующем:

- обращение к рекомендованным учебным пособиям и монографиям, публикациям в периодической печати и Интернет-ресурсам по новейшей практике управления в России и за рубежом, к описаниям и документации по наиболее значимым сделкам предприятия - базы практики;
- изучение опыта авторов научных работ и специалистов по теме исследований магистранта;
- беседы с работниками кафедры и приглашенными специалистами о вопросах научных исследований магистранта;
- изучение передовых технологий научных исследований.

Поскольку требуется большой объем разнообразной информации: документальной, устной, визуальной и т.д., руководителям практики, в полной мере, не удастся её предоставить, поэтому магистрант должен научиться получать информацию сам. Это возможно при правильном подходе к общению к нужным специалистам. Умение расположить к себе автора научной работы - важная часть общественной компоненты задачи практики.

Задачи практики по-настоящему качественно могут быть выполнены, если магистрант, заранее, по рекомендованным материалам в дневнике письменно изложит информацию по поставленным вопросам, а при посещении базы практики только дополнит свои записи. Поэтому предварительная проработка с конспектированием всех аспектов задач, в том числе и индивидуального задания практики с научным руководителем обязательна.

Магистрант на практике может вести записи, куда он заносит результаты наблюдений на рабочих местах и во время экскурсий, расчеты, конспектирует лекции и беседы. Записи в дневнике целесообразно вести в хронологическом порядке.

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ, НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ И НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ НА ПРАКТИКЕ

При проведении УП используются следующие технологии:

– Решение учебно-профессиональных задач на конкретном предприятии по специальности соответствует профилю обучения;

– Технологии активного взаимодействия субъекта с проблемно-представленным содержанием обучения, в ходе которого он приобщается к объективным противоречиям научного знания и способам их решения, учится мыслить, творчески усваивать знания.

–Интерактивной технологии для краткосрочного обучения, на основе реальных или вымышленных ситуаций, направленная не столько на освоение знаний, сколько на формирование у слушателей новых качеств и умений.

Для выполнения моделирования и анализа статистических данных используются пакеты прикладных программ Microsoft Office Point, Alt invest, consultant.ru – общероссийская сеть распространения правовой информации (Консультант-Плюс), пакеты прикладных программ и др.

8. ФОРМЫ ОТЧЕТНОСТИ ПО ПРАКТИКЕ

По окончании учебной практики студенты обязаны в установленный срок, в соответствии с учебным планом и нормативными документами АНО «ООВО» «Университет экономики и управления», сдать в деканат:

1. Дневник о прохождении практики с отзывом руководителя практики.
2. Краткий письменный отчет об учебной практике (15-20 стр.)

Основные требования по заполнению дневника:

- Заполнить информационную часть дневника
- Составить план работы. Получить индивидуальное задание
- Регулярно (каждый день) записывать все реально выполняемые работы
- Регулярно представлять дневник на просмотр преподавателю-руководителю практики
- Получить отзыв руководителя практики.

По окончании практики студент должен защитить отчет о практике. Зачет проходит в форме защиты отчета по практике по окончании практики с участием руководителя ОПОП, факультетского руководителя практики и студентов-практикантов.

Защита отчета по практике, как правило, состоит в коротком докладе (8-10 минут) студента и в ответах на вопросы по существу отчета.

В результате защиты отчета по практике студент получает дифференцированный зачет с оценкой.

9. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ

Перечень заданий к учебной практике:

1. Ознакомление со спецификой функционирования предприятия, его структурой, работой различных подразделений.
2. Ознакомление с нормативной базой, должностными инструкциями специалиста, технологией выполнения задач, структурой и особенностями формирования решений и информационных сообщений, которые считаются результатом труда специалиста, правоприменительной практикой предприятия.
3. Приобретение первоначальных навыков работы в определённой должности.
4. Разработка индивидуального плана работы
5. Самостоятельная работа с библиотечным фондом
6. Самостоятельная работа в рамках научных исследований
7. Участие в научной деятельности кафедры
8. Подготовка и защита отчета учебной практики.

ПК-1 способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
процесс управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	приемами и методами управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания		
Шкала оценивания		

Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	процесс управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	приемами и методами управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 3,4,5,6,7,8		

ПК-4 способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения

Этапы формирования компетенции

Знает	Умеет	Владеет
системы управления персоналом, исходя из задач организации	выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	приемами и методами выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели

Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания

Шкала оценивания

Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	системы управления персоналом, исходя из задач организации	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	приемами и методами выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 6,7		

ПК-7 способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями

Этапы формирования компетенции

Знает	Умеет	Владеет
процедуру оценивания результаты исследований актуальных проблем управления	обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями	приемами и методами обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными

		исследователями
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания		
Шкала оценивания		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	процедуру оценивания результаты исследований актуальных проблем управления	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	приемами и методами обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 6,7,8		

ПК-8 способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклад		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
процедуру проведения исследования в виде научного отчета, статьи или доклада	проводить исследования в виде научного отчета, статьи или доклада	навыками проводить исследования в виде научного отчета, статьи или доклада методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой

		практике
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания		
Шкала оценивания		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	процедуру проведения исследования в виде научного отчета, статьи или доклада	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	проводить исследования в виде научного отчета, статьи или доклада	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	навыками проводить исследования в виде научного отчета, статьи или доклада методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 6,7,8		

ПК-9 способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
процедуру обоснования актуальности и значимости темы научного исследования	обосновывать актуальности и значимости темы научного исследования	
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания		
Шкала оценивания		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций

Пороговый уровень	процедуру обоснования актуальности и значимости темы научного исследования	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	обосновывать актуальности и значимости темы научного исследования	Репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	приемами и методами обоснования актуальности и значимости темы научного исследования	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 3,4,5		

ПК-10 способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
процедуру проведения самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой		
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах её формирования, шкала оценивания		
Шкала оценивания		
Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Задания, проверяющие сформированность компетенций
Пороговый уровень	процедуру проведения самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой	Ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств)
Стандартный уровень	проводить самостоятельные исследования в	Репродуктивный (выполнение деятельности по

	соответствии с разработанной программой	образцу, инструкции или под руководством)
Эталонный уровень	приемами и методами проведения самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой	Продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)
Задания 4,5,6		

При проведении процедуры оценивания результатов прохождения практики инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья может предусматриваться использование технических средств, в зависимости от индивидуальных особенностей студента. Эти средства могут быть предоставлены вузом или студент может использовать собственные технические средства.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по практике предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по практике обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, устно с использованием услуг сурдопереводчика);
- б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного

документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);

в) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по практике может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья может проходить с использованием дистанционных образовательных технологий.

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИКИ

Основная литература

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.07.2015). Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_140174/

2. Приказ Минобрнауки России от 19.12.2013 N 1367 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры" (Зарегистрировано в Минюсте России 24.02.2014 N 31402). Режим доступа: http://www.istu.edu/docs/istu/2014/norm_dok/prik_1367.pdf

3. Приказ Минобрнауки России от 30.03.2015 N 321 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратуры)" (Зарегистрировано в Минюсте России 22.04.2015 N 36995). Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_178766/

4. Дейнека А.В. Менеджмент организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Дейнека А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 288 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24767>.— ЭБС «IPRbooks»

5. Маслова В.М. Менеджмент [Электронный ресурс]: толковый словарь/ Маслова В.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 118 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14628>.— ЭБС «IPRbooks»

6. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Менеджмент»/ П.Э. Шлендер [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 319 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8597>.— ЭБС «IPRbooks»

7. Орехов А.М. Методы экономических исследований [Электр.ресурс]: учеб. пособ./ А.М. Орехов, 2009.-392с.

8. Чимирис С.В. Методические рекомендации по написанию магистерских диссертаций: для магистрантов направления подготовки 38.04.02. "Менеджмент"/ С.В. Чимирис - Симферополь: УЭУ, 2015. - 25 с.

Дополнительная литература

1. Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. 2-е изд. [Электронный ресурс]/ Василенко С.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 105 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/5971>.— ЭБС «IPRbooks».

2. Десслер Гари Менеджмент [Электронный ресурс]/ Десслер Гари— Электрон. текстовые данные.— М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2013.— 800 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26137>.— ЭБС «IPRbooks»

3. Козлов В.В. Система управления персоналом предприятия [Электронный ресурс]/ Козлов В.В., Бочаров Д.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18956>.— ЭБС «IPRbooks»

4. Кузнецова И.В. Документационное обеспечение управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Кузнецова И.В., Хачатрян Г.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 220 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15713>.— ЭБС «IPRbooks».

5. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ М.В. Аветисян [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Юриспруденция, 2012.— 243 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8061>.— ЭБС «IPRbooks».

6. Десслер Гари Менеджмент [Электронный ресурс]/ Десслер Гари— Электрон. текстовые данные.— М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2013.— 800 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26137>.— ЭБС «IPRbooks».

7. Юкаева В.С. Менеджмент. Краткий курс [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Юкаева В.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 104 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/4448>.— ЭБС «IPRbooks».

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.rostrud.ru/> Федеральная служба по труду и занятости

2. <http://www.pro-personal.ru/> Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом

3. <http://www.hr-journal.ru/> Электронный журнал по управлению персоналом.

4. www.consultant.ru – общероссийская сеть распространения правовой информации (Консультант-Плюс);

5. www.gov.ru – официальный сайт федеральных органов исполнительной власти РФ.

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИКИ

Учебная практика проводится в учебных аудиториях университета, обладающих необходимым кадровым и научно-техническим потенциалом.

Материально-техническая база обеспечения организации, где проходит УП студента, должна соответствовать профилю его обучения.

В процессе освоения учебной практики используются следующие образовательные технологии:

Стандартные методы обучения:

- Лекции;
- Инструктаж.
- Решение учебно-профессиональных задач на конкретном предприятии по специальности соответствует профилю обучения;
- Проведение тренингов, «интеллектуальных разминок», «мозговых штурмов» (групповых и индивидуальных).

Для выполнения моделирования и анализа статистических данных используются пакеты прикладных программ Microsoft Office Point, Alt invest, consultant.ru – общероссийская сеть распространения правовой информации (Консультант-Плюс), пакеты прикладных программ и др.