

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Декан экономического факультета



/Каналухин П.А./

21.03.2023г

ПРОГРАММА ПРАКТИКИ
Б2.В.02 (Пд) Производственная практика, преддипломная

1. Код и наименование направления подготовки: 38.03.01 Экономика
2. Профиль подготовки/специализация: Экономика социально-трудовых отношений
3. Квалификация (степень) выпускника: бакалавр
4. Форма обучения: очная
5. Кафедра, отвечающая за реализацию практики: кафедра экономики труда и основ управления
6. Составители программы: Шкиренко Г.А., к.э.н., доцент
7. Рекомендована: научно-методическим советом экономического факультета Воронежского государственного университета 21.03.2023г. протокол №3

отметки о продлении

8. Учебный год: 2026/2027

Семестр(ы): 8

9. Цель практики:

Целью производственной практики, преддипломной является формирование навыков аналитической и расчетно-экономической деятельности в области исследования процессов и проблем в социально-трудовой сфере.

Задачами производственной практики, преддипломной являются:

- формирование способности исследовать социально-трудовые процессы и явления, анализировать и интерпретировать экономическую информацию, содержащуюся в отчетности организаций различных форм собственности и использовать полученные сведения для разработки, анализа и оценки управленческих решений в социально-трудовой сфере;
- выработка умений проведения расчетов экономических и социально-трудовых показателей на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы, их обоснования и представления результатов работы в соответствии с принятыми в организации стандартами;
- формирования навыков разработки и обоснования эффективности мероприятий по совершенствованию исследуемых процессов и проблем в социально-трудовой сфере

10. Место практики в структуре ООП: Блок Б2, вариативная часть.

Требования к входным знаниям:

обучающийся должен знать:

- общие принципы организации производства, технологические процессы, технологии и режимы производства организации;
- порядок разработки и оптимизации бизнес-процессов;
- виды и источники социально-экономических показателей, характеризующих деятельность организации/предприятия;
- методы и инструменты проведения научного и практического исследования;
- виды и особенности организационно-управленческих решений;

обучающийся должен уметь:

- пользоваться системами поиска информации;
- анализировать и систематизировать информацию;
- анализировать бизнес-процессы;
- находить организационно-управленческие решения;
- оценивать эффективность управленческих решений;
- собирать, сопоставлять и сравнивать различные показатели результатов деятельности организации за исследуемый период;
- работать с информационными системами и базами данных;

обучающийся должен владеть:

- методами принятия решений и прогнозирования последствий реализации решений развития организаций;
- навыками формулирования проблемы и выбора приемов ее разрешения;
- работать в локальных и глобальных компьютерных сетях, использовать в профессиональной деятельности сетевые средства поиска и обмена информацией.

Результаты освоения данной практики напрямую связаны с трудовыми функциями профессиональных стандартов (типом задач профессиональной деятельности: аналитический, расчетно-экономический).

Результаты Производственной практики, преддипломной, должны быть использованы при написании выпускной квалификационной работы.

11. Вид практики, способ и форма ее проведения

Вид практики: производственная.

Способ проведения практики: стационарная, выездная.

Реализуется частично в форме практической подготовки (ПП).

12. Планируемые результаты обучения при прохождении практики (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
ПК-3	Способен разработать и усовершенствовать системы организации, оплаты и стимулирования труда	ПК-3.1	Определяет параметры систем оплаты и стимулирования труда.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- трудовое законодательство РФ;- нормативные и правовые акты в сфере организации и оплаты труда;- требования охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности, применяемые к организации;- цели и типы кадровых стратегий, виды кадровой политики;- методы расчета основных трудовых показателей- современные формы организации труда;- современные формы и системы оплаты и стимулирования труда. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- анализировать применяемые в организации системы и формы организации, оплаты и стимулирования труда;- аргументировать и экономически обосновывать предложения в области организации и оплаты труда;- разрабатывать параметры (в т.ч. локальные нормативно-правовые акты) систем организации, оплаты и стимулирования труда;- разрабатывать положения, методические рекомендации по организации и оплате труда;- разрабатывать предложения по совершенствованию организации труда, систем оплаты и стимулирования труда;- определять и рассчитывать базовые показатели в сфере труда. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- навыками расчета целевых и фактических значений ключевых показателей эффективности (производительности) труда;- современными методами расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих социально-трудовые отношения в организации.
		ПК-3.2	Определяет эффективность организации труда, систем оплаты и материального стимулирования труда.	
		ПК-3.3	Определяет и рассчитывает социально-экономические показатели по труду.	
		ПК-3.4	Применяет нормативно-правовую базу федерального и регионального уровня в управлении трудовыми отношениями и разрабатывает локальные нормативные акты, регламентирующие трудовую деятельность.	
		ПК-3.5	Разрабатывает мероприятия по повышению эффективности организации трудовой деятельности.	
ПК-5	Способен проводить исследование	ПК-5.1	Анализирует элементы системы социально-трудовых отношений.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- базовые экономические показатели деятельности

	процессов социально-трудовой сфере	ПК-5.2 ПК-5.3	Определяет оптимальные параметры организации трудовой деятельности. Выявляет факторы, влияющие на организацию труда.	предприятий /организаций; - факторы, влияющие на организацию труда. Уметь: - анализировать современные практики организации и оплаты труда на предмет их применения в организации; - разрабатывать и применять методы социологических исследований; - определять степень воздействия факторов внешней и внутренней среды на организацию и осуществление трудовой деятельности; - определять оптимальные параметры организации трудовой деятельности. Владеть: - навыками проведения социологических исследований; - навыками разработки мероприятий по совершенствованию систем организации, оплаты и мотивации труда.
--	------------------------------------	------------------	--	---

13. Объем практики в зачетных единицах / ак. час. — 5/180.

Форма промежуточной аттестации зачет с оценкой

14. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	Всего	По семестрам	
		8 семестр	
		ч.	ч., в форме ПП
Всего часов	180	90	90
в том числе:			
Лекционные занятия (контактная работа)			
Практические занятия (контактная работа)	5	5	
Самостоятельная работа	175	85	90
Итого:	180	90	90

15. Содержание практики (или НИР)

п/п	Разделы (этапы) практики	Виды учебной работы
1.	Подготовительный (организационный)	Знакомство обучающихся с целями и задачами преддипломной практики, уточнение структуры ВКР, определение содержания теоретической, методической и практической части ВКР, формирование информационной базы исследования, инструктаж по технике безопасности, постановка индивидуальных заданий, изучение нормативных и методических материалов.
2.	Основной*	Освоение методов исследования, посещение базы практики (при необходимости), посещение отделов предприятий, знакомство с особенностями организационно-управленческой деятельности предприятия, выполнение производственных заданий, сбор и анализ данных по теме ВКР,

		проведение самостоятельных социо-экономических исследований (проведение непосредственной практически ориентированной работы по анализу, обобщению материалов, проведению расчетов социально-экономических показателей деятельности организации, проведению социологического опроса и т.п.).
3.	Заключительный (информационно-аналитический)	Обработка данных исследования, формулирование выводов и предложений по совершенствованию предмета исследования, составление и оформление отчета по практике.
4.	Представление отчетной документации	Защита отчета у руководителя по практике (руководителя ВКР).

* Раздел частично реализуется в форме практической подготовки.

16. Перечень учебной литературы, ресурсов сети «Интернет», необходимых для прохождения практики

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1.	Федченко А.А., Шкиренко Г.А. Экономика социально-трудовых отношений: учебник / А.А. Федченко, Г.А. Шкиренко; Воронежский государственный университет. – Воронеж: издательский дом ВГУ, 2019. – 388с.
2.	Бухалков, М.И. Организация и нормирование труда : учебник : [для студ. вузов, обуч. по направлениям подгот. 38.03.01 "Экономика", 38.03.02 "Менеджмент", 38.03.03 "Управление персоналом" (квалификация (степень) "бакалавр")] / М.И. Бухалков .— 4-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2016 .— 378 с.
3.	Бизнес-аналитика в Excel [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие : [для студ. очного отд-ния фак. компьютерных наук при изучении дисциплины "Системы подготовки электронных документов". Для направлений: 09.03.02 - Информационные системы и технологии, 09.03.04 - Программная инженерия, 09.03.03 - Прикладная информатика в экономике, 10.03.01 - Информационная безопасность] / Воронеж. гос. ун-т ; сост. Е.А. Копытина .— Электрон. текстовые дан. — Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2020 .— Загл. с титула экрана .— Свободный доступ из интрасети ВГУ .— Текстовый файл .— <URL:http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m20-92.pdf>
4.	Пожидаев, Р.Г. Современный стратегический анализ : учебное пособие / Р.Г. Пожидаев ; Воронеж. гос. ун-т .— Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2018 .— 156 с.
5.	Рейнжиниринг бизнес-процессов : практикум / Воронеж. гос. ун-т; [сост. Е.Б. Данилкова] .— Воронеж : Волми, 2018 .— 43 с.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
6.	Митина, Наталья Николаевна. Экономика персонала [Электронный ресурс] = учебное пособие : задания для самостоятельной и аудиторной работы / Н.Н. Митина ; Воронеж. гос. ун-т .— Электрон. текстовые дан. — Воронеж, 2017 .— <URL:http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m17-223.pdf>.
7.	Дубровин, Игорь Александрович. Экономика труда : учебник : [для студ. вузов, обуч. по направлению "Экономика" (квалификация "бакалавр")] / И.А. Дубровин, А.С. Каменский .— Москва : Дашков и Ко, 2013 .— 228 с. :
8.	Дашкова, Екатерина Сергеевна. Современные системы вознаграждения персонала : монография / Е.С. Дашкова ; [Воронеж. гос. ун-т ; науч. ред. А.А. Федченко] .— Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2010 .— 107 с
9.	Тинякова В.И. Математическое моделирование в экономике труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Тинякова, А.А. Федченко, И.Н. Щепина ; Воронеж. гос. ун-т .— Электрон. текстовые дан. — Воронеж, 2020 .— Загл. с титула экрана .— для зарегистрированных читателей ВГУ .— Текстовый файл .— <URL:http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m20-03.pdf>.
10.	Корогодин И.Т. Экономическая теория труда : учебно-методическое пособие для вузов : [для магистрантов и бакалавров, обуч. по программам направления "Экономика"] / И.Т. Корогодин ; Воронеж. гос. ун-т .— Воронеж : Экономический факультет ВГУ, 2015 .— 26 с. <URL:http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m15-173.pdf>.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)*:

№ п/п	Ресурс
1.	Образовательный портал "Электронный университет ВГУ" https://edu.vsu.ru/
2.	Электронные каталоги зональной научной библиотеки ВГУ http://www.lib.vsu.ru
3.	Национальный цифровой ресурс "РУКОНТ" - межотраслевая электронная библиотека https://rucont.ru
4.	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/),
5.	Электронно-библиотечная система "Лань" https://e.lanbook.com/
6.	Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ» https://urait.ru
7.	Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/
8.	Информационно-правовая система Гарант www.garant.ru
9.	Официальный сайт Госкомстата РФ www.gks.ru
10.	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ www.rosmintrud.ru
11.	Официальный сайт Бюро МОТ www.ilo.org
12.	Официальный сайт Воронежоблстата – (http://voronezhstat.gks.ru/).
13.	Всероссийский центр уровня жизни – (http://www.vcug.ru/).
14.	Человеческие ресурсы. Портал – http://www.rhr.ru/ .
15.	Официальный сайт статистики Организации экономического сотрудничества и развития (https://stats.oecd.org/)
16.	Студенческая электронная библиотека www.studentlibrary.ru
17.	Российская национальная библиотека http://nlr.ru

17. Образовательные технологии, применяемые при проведении практики и методические указания для обучающихся по прохождению практики

Практическая подготовка при проведении практики организуется путем непосредственного выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практика проводится в форме контактной и самостоятельной работы. Контактная работа предполагает на первом этапе определение с руководителем практики от вуза задания по практике и проведение консультации; на заключительном, третьем этапе – это защита практики. Защита результатов практики представляет собой доклад обучающегося в виде устного сообщения и его обсуждение (вопросно-ответный формат) с руководителем от Университета (кафедры). Остальные виды работы выполняются обучающимися в организации самостоятельно.

Рекомендации по организации самостоятельной работы. Самостоятельная работа предполагает применение полученных в ходе обучения теоретических знаний обучающихся к практике. Включает в себя поиск и обработку информации, использование различных информационных технологий, осуществление расчетов, проведение аналитической работы, формулирование выводов по полученной информации и подготовка отчета по практике. Самостоятельная работа обучающихся способствует более глубокому усвоению учебного материала, получению навыков и умений в профессиональной расчетно-экономической сфере, развитию навыков самоорганизации и самообразования и включает следующие составляющие:

- изучение при необходимости рекомендуемой основной и дополнительной литературы;
- изучение нормативно-правовых актов, на которые ориентируется в своей деятельности организация;
- изучение отдельных элементов производственных, бизнес, экономических, управленческих и др. процессов практической деятельности организации;
- сбор, проверка, анализ и обработка информации;
- подготовку к промежуточной аттестации (подготовка отчета о практике).

Уровень и результаты самостоятельной работы обучающихся отражаются также характеристике от руководителя практики в организации.

При прохождении практики могут использоваться элементы электронного обучения (ЭО) и дистанционные образовательные технологии (ДОТ) (электронный курс на платформе «Электронный университет ВГУ»), смешанное обучение.

Для итогового контроля практикант предоставляет на кафедру следующие документы:

- отчет о практике, проверенный и подписанный руководителем практики от организации и от факультета;
- дневник с отзывом руководителя практики от организации. Отзыв пишется в дневнике и содержит объективную оценку профессиональной деятельности обучающегося при прохождении практики.

18. Материально-техническое обеспечение практики:

Необходимое для проведения производственной практики материально-техническое обеспечение предусматривает организация – база практики.

19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по практике

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Подготовительный (организационный)	ПК-3	ПК-3.1	отчет по практике
2.	Основной		ПК-3.2	
	Заключительный (информационно-аналитический)		ПК-3.3	
	Представление отчетной документации	ПК-5	ПК-3.4	отчет по практике
			ПК-3.5	
			ПК-5.1	отчет по практике
			ПК-5.2	
			ПК-5.3	
Промежуточная аттестация форма контроля – зачет с оценкой				отчет по практике

20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания и критерии их оценивания

20.1 Текущий контроль успеваемости

Текущий контроль успеваемости по практике не осуществляется, так как не предусмотрен учебным планом.

20.2 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

1) тестовые задания

Задания пункта 20.2.1) рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной практики

Закрытые задания:

ПК-3.1 Определяет параметры систем оплаты и стимулирования труда.

1. Что такое система оплаты труда?
 - а) Расписание рабочего дня и выходных дней
 - б) Система контроля за выполнением задач
 - в) Система вознаграждения за выполненную работу
 - г) Набор правил и процедур для материального и нематериального вознаграждения
2. Что такое система стимулирования труда?
 - а) Совокупность мероприятий, направленных на повышение мотивации и эффективности труда
 - б) Система контроля за выполнением задач
 - в) Система увольнений и наказаний
 - г) система привлечения к трудовой деятельности
3. Какие методы стимулирования труда существуют?
 - а) Материальные и нематериальные
 - б) Физические и психологические
 - в) Прямые и косвенные
 - г) формальные и неформальные
4. Какие факторы влияют на эффективность системы оплаты и стимулирования труда?
 - а) Условия труда, квалификация персонала, конкурентоспособность рынка труда
 - б) Количество сотрудников, размер компании, общая прибыль
 - в) Географическое расположение, климатические условия, наличие офиса
 - г) Нормативно-правовое регулирование, меры дисциплины труда
5. Какие методы оплаты труда существуют?
 - а) Почасовая оплата, окладная оплата, премии и бонусы
 - б) Физическая оплата, психологическая оплата, материальная помощь
 - в) Прямая оплата, косвенная оплата, система штрафов и наград
 - г) Натуральные и денежные выплаты, моральное и материальное поощрение
6. Какие факторы влияют на выбор методов оплаты и стимулирования труда?
 - а) Цели компании, характер работы, конкурентоспособность рынка труда
 - б) Размер компании, общая прибыль, географическое расположение
 - в) Наличие офиса, климатические условия, количество сотрудников
 - г) Мнение профсоюза и работников

ПК 3.2 Определяет эффективность организации труда, систем оплаты и материального стимулирования труда.

1. Какие основные элементы входят в систему организации труда?
 - а) Оплата труда, график работы, условия труда
 - б) Оплата труда, мотивация, производственный процесс
 - в) Оплата труда, график работы, мотивация
 - г) Планировка рабочих мест, организация производства, охрана труда
2. Какие задачи решает организация труда?
 - а) Улучшение качества продукции или услуг
 - б) Сокращение времени на выполнение задач
 - в) Повышение производительности труда и экономии ресурсов
 - г) Повышение лояльности общества и работников к организации
3. Какие методы организации труда существуют?
 - а) Производственные и административные
 - б) Физические и психологические
 - в) Прямые и косвенные
 - г) Формальные и неформальные
4. Какие методы контроля за выполнением задач существуют?
 - а) Непосредственный контроль, контроль по результатам работы, система штрафов и наград

- б) Физический контроль, психологический контроль, система увольнений
- в) Прямой контроль, косвенный контроль, система наказаний
- г) скрытый контроль, открытый контроль, неявный контроль

ПК 3.3 Определяет и рассчитывает социально-экономические показатели по труду

1. Что такое трудовая производительность?
 - а) Количество продукции, произведенной за единицу времени
 - б) Количество сотрудников на одну должность
 - в) Средняя продолжительность рабочего дня
 - г) Объем работы, выполненных всеми сотрудниками организации
2. Что такое эффективность труда?
 - а) Соотношение выпущенной продукции к затратам на ее производство
 - б) Количество рабочих часов в месяц
 - в) Количество сотрудников на одну должность
 - г) Меры по снижению себестоимости продукции
3. Что такое норма выработки?
 - а) Количество продукции, которое должен произвести работник за определенный период времени
 - б) Количество рабочих часов в месяц
 - в) Средняя продолжительность рабочего дня
 - г) Объем продукции, произведенный персоналом организации
4. Какие методы развития персонала существуют?
 - а) Обучение, тренинги, курсы повышения квалификации
 - б) Физическая подготовка, психологическая подготовка, материальная помощь
 - в) Прямое обучение, косвенное обучение, система штрафов и наград

ПК 3.4 Применяет нормативно-правовую базу федерального и регионального уровня в управлении трудовыми отношениями и разрабатывает локальные нормативные акты, регламентирующие трудовую деятельность

1. Какие нормативно-правовые акты регулируют трудовые отношения на региональном уровне?
 - а) Законы субъектов Российской Федерации
 - б) Постановления губернаторов
 - с) Решения муниципальных органов власти
 - д) Все вышеперечисленные
2. Какие основные принципы должны быть учтены при разработке локальных нормативных актов?
 - а) Соответствие федеральным и региональным нормативно-правовым актам
 - б) Учет специфики деятельности организации
 - с) Учет интересов работников и работодателя
 - д) Все вышеперечисленные
3. Какие органы уполномочены на контроль за соблюдением трудового законодательства?
 - а) Федеральная служба по труду и занятости
 - б) Региональные службы по труду и занятости
 - с) Прокуратура
 - д) Все вышеперечисленные
4. Какие виды договоров могут заключаться между работником и работодателем?
 - а) Трудовой договор
 - б) Гражданско-правовой договор
 - с) Смешанный договор
 - д) Все вышеперечисленные
5. Какие основания могут быть для расторжения трудового договора по инициативе работодателя?
 - а) Сокращение штата работников

- b) Нарушение работником трудовых обязанностей
- c) Невозможность продолжения работы по состоянию здоровья
- d) Все вышеперечисленные

ПК 3.5 Разрабатывает мероприятия по повышению эффективности

организации трудовой деятельности

1. Что такое эффективность трудовой деятельности?
 - a) Количество выполненной работы за определенный период времени
 - b) Качество выполненной работы
 - c) Соответствие выполненной работы поставленным целям и задачам
 - d) Все вышеперечисленные
2. Какие компетенции должен иметь специалист, разрабатывающий мероприятия по повышению эффективности трудовой деятельности?
 - a) Знание основ управления персоналом
 - b) Умение анализировать бизнес-процессы
 - c) Навыки разработки и реализации проектов
 - d) Все вышеперечисленные
3. Какие инструменты могут быть использованы для оценки эффективности мероприятий по повышению эффективности трудовой деятельности?
 - a) Анализ финансовых показателей
 - b) Оценка удовлетворенности персонала
 - c) Мониторинг выполнения планов и задач
 - d) Все вышеперечисленные
4. Какие факторы в наибольшей степени могут влиять на эффективность трудовой деятельности?
 - a) Организационная культура
 - b) Уровень образования и квалификации персонала
 - c) Техническое оснащение и условия труда
 - d) Все вышеперечисленные
5. Какие методы повышения эффективности трудовой деятельности могут быть использованы в организации?
 - a) Оптимизация бизнес-процессов
 - b) Внедрение новых технологий
 - c) Обновление персонала
 - d) Изменение систем мотивации и стимулирования

ПК 5.1 - Анализирует элементы системы социально-трудовых отношений

1. Какие факторы влияют на формирование социально-трудовых отношений?
 - a) Экономические условия
 - b) климатические факторы
 - c) Культурные и исторические традиции
 - d) Все вышеперечисленные
2. Какие виды социально-трудовых отношений существуют?
 - a) Рабочие отношения
 - b) Трудовые отношения
 - c) Социальные отношения
 - d) Все вышеперечисленные
3. Какие основные принципы лежат в основе социально-трудовых отношений?
 - a) Справедливость
 - b) Равноправие
 - c) Уважение к правам человека
 - d) Все вышеперечисленные
4. Какие роли играют работники и работодатели в социально-трудовых отношениях?
 - a) Работники - исполнители, работодатели - управляющие
 - b) Работники - потребители, работодатели - производители

- c) Работники и работодатели - партнеры по бизнесу
 - d) Все вышеперечисленные
5. Какие институты регулируют административными методами социально-трудовые отношения?
- a) Государственные органы
 - b) Профсоюзы
 - c) Работодатели
 - d) Все вышеперечисленные
6. Какие проблемы могут возникать в социально-трудовых отношениях?
- a) Несоблюдение прав работников
 - b) Низкий уровень заработной платы
 - c) Неравноправие между работниками и работодателями
 - d) Все вышеперечисленные
7. Какие согласительные методы решения конфликтов существуют в социально-трудовых отношениях?
- a) Переговоры и диалог
 - b) Судебный процесс
 - c) Забастовки и протесты
 - d) Все вышеперечисленные
8. Какие изменения происходят в современных социально-трудовых отношениях?
- a) Рост числа фрилансеров и удаленных работников
 - b) Увеличение числа временных контрактов и гибких форм занятости
 - c) Развитие цифровых технологий и автоматизации производства
 - d) Все вышеперечисленные
9. Какие требования предъявляются к современным работникам?
- a) Высокая квалификация и гибкость в работе
 - b) Умение работать в команде и быстро адаптироваться к изменениям
 - c) Креативность и способность к инновациям
 - d) Все вышеперечисленные
10. Какие компетенции необходимы для анализа элементов системы социально-трудовых отношений?
- a) Умение анализировать экономические и политические факторы
 - b) Знание принципов и основных понятий социально-трудовых отношений
 - c) Умение оценивать роль и взаимодействие различных институтов в регулировании социально-трудовых отношений
 - d) Все вышеперечисленные

ПК 5.2 - Определяет оптимальные параметры организации трудовой

деятельности

1. Какие факторы влияют на формирование оптимальных параметров организации трудовой деятельности?
- a) Экономические условия
 - b) Технологический уровень производства
 - c) Культурные и исторические традиции
 - d) Все вышеперечисленные
2. Какие основные принципы лежат в основе оптимальной организации трудовой деятельности?
- a) Эффективность
 - b) Неизменность
 - c) гибкость
 - d) Все вышеперечисленные
3. Какие методы оценки эффективности трудовой деятельности существуют?
- a) Оценка результативности
 - b) Оценка производительности

- c) Оценка качества
- d) Все вышеперечисленные

4. Какие роли играют работники и руководители в оптимальной организации трудовой деятельности?
- a) Работники - исполнители, руководители - управляющие
 - b) Работники - потребители, руководители - производители
 - c) Работники и руководители - партнеры по бизнесу
 - d) Все вышеперечисленные
5. Какие инструменты используются для оптимизации трудовой деятельности?
- a) Усиление дисциплины труда
 - b) Обучение и развитие персонала
 - c) Управление производительностью
 - d) Все вышеперечисленные
6. Какие методы решения проблем в организации трудовой деятельности существуют?
- a) Анализ и оптимизация бизнес-процессов
 - b) Обучение и развитие персонала
 - c) Внедрение инновационных технологий
 - d) Все вышеперечисленные

ПК 5.3 - Выявляет факторы, влияющие на организацию труда

1. Какие методы наиболее эффективно использовать для анализа эффективности бизнес-процессов в компании?
- Анализ данных о продуктивности и эффективности процессов
 - Опросы сотрудников и клиентов
 - Сравнение с конкурентами
 - изучение отчетности организации
2. Как определить ключевые показатели производительности для каждой должности в компании?
- Консультации с руководителями отделов
 - Анализ требований должности
 - Обсуждение с сотрудниками, занимающими данную должность
 - Использование стандартных ключевых показателей производительности
3. Каким образом можно управлять качеством продукции/услуг в компании менее затратно?
- Обучение сотрудников
 - Внедрение систем контроля за работой сотрудников
 - Аудит качества продукции/услуг
 - Анализ обратной связи от клиент
4. Как наиболее эффективно можно оценить эффективность обучения и развития персонала в компании?
- Оценка результатов обучения
 - Обратная связь от сотрудников
 - Сравнение производительности до и после обучения
 - Сравнение деятельности с конкурентами
5. Как эффективнее всего можно оценить эффективность использования ресурсов в компании?
- Анализ данных о затратах на ресурсы
 - Использование систем учета и контроля затрат
 - Обсуждение сотрудниками и руководителями отделов
 - Использование стандартных методов оценки эффективности использования ресурсов
6. Какие методы можно использовать для эффективного управления рисками в компании?
- Построение SWOT-анализа

- Анализ рисков
- Использование стандартных методов управления рисками
- Обсуждение с сотрудниками и руководителями отделов

7. Какие методы повышения мотивации и удержания талантливых сотрудников в компании являются наиболее долгосрочными?

- Оплата высоких заработных плат и бонусов
- Обучение и развитие сотрудников
- Создание благоприятной рабочей среды
- Обеспечение карьерного роста и возможностей для профессионального развития

открытые задания:

ПК-3

Задание 1.

Совокупность методов и приемов, направленных на повышение эффективности труда – это ...

Задание 2.

Для повышения эффективности трудовой деятельности могут быть использованы методы материальной и нематериальной ... труда

Задание 3.

Основным нормативно-правовым актом, регулирующим трудовые отношения на федеральном уровне является

Задание 4.

Обеспечение безопасных условий труда, выплата заработной платы в срок, предоставление отпусков и больничных листов – это работодателя

Задание 5

Улучшение условий труда, совершенствование организации и мотивации труда – это меры повышения производительности труда.

Задание 6.

Ухудшение качества работы, увеличение затрат на производство, неэффективное использование ресурсов, снижение производительности труда – это потенциальные реализации мероприятий по повышению эффективности трудовой деятельности.

2) Отчет по производственной практике, преддипломной

Обучающийся обязан оформить результаты производственной практики в виде отчета, в соответствии со следующими требованиями.

СТРУКТУРА ОТЧЕТА ПО ПРАКТИКЕ

1. Отчет по практике должен включать титульный лист, содержание, цели и задачи практики, основную часть, выводы и заключение, список использованных источников, приложения.

2. На титульном листе должно быть представлено наименование практики, группа и фамилия обучающегося, наименование предприятия, на базе которого выполнялась практика, фамилии и подписи руководителей от организации и от кафедры, печать организации.

3. В основной части отчета обучающиеся приводят подробное описание проделанной теоретической и практической работы по следующей структуре:

1. общая характеристика объекта исследования (экономико-социальное положение региона, характеристика деятельности организации);

2. анализ ситуации по выбранному предмету исследования (динамика показателей, характеризующих предмет исследования, основные показатели деятельности организации), выявление негативных или несовершенных аспектов предмета исследования;

3. В заключении представляются выводы и предложение мероприятий по совершенствованию предмета исследования.

4.В приложениях приводятся локальные нормативные акты (например, устав, положение об оплате труда, штатное расписание и пр.), описываются применяемые методические материалы, методики, технологии, использованные при осуществлении расчетов, проведении исследования, обоснования выводов и пр.)

ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ ОТЧЕТА

1. Отчет оформляется в печатном виде, на листах формата А4.
2. Основной текст отчета выполняется шрифтом Times New Roman 13-14 пунктов, с интервалом 1,3- 1,5 между строками. Текст разбивается на абзацы, каждый из которых включает отступ и выравнивание по ширине.
3. Текст в приложениях может быть выполнен более мелким шрифтом.
4. Отчет разбивается на главы, пункты и подпункты, в соответствии со структурой отчета, представленной выше.
5. Рисунки и таблицы в отчете должны иметь отдельную нумерацию и названия.
6. Весь отчет должен быть оформлен в едином стиле: везде в отчете для заголовков одного уровня, основного текста и подписей должен использоваться одинаковый шрифт.
7. Страницы отчета нумеруются, начиная с титульного листа. Номера страниц проставляются в правом верхнем углу для всего отчета кроме титульного листа.
8. Содержание отчета должно включать перечень всех глав, пунктов и подпунктов, с указанием номера страницы для каждого элемента содержания.
9. Ссылки на использованные источники оформляются в основном тексте, а сами источники перечисляются в списке использованных источников.
10. Объем отчета по практике должен быть не менее 15 страниц.

Оценка производственной практики, преддипломной выполняется руководителем практики от кафедры на основании наличия всех необходимых документов (отчет о практике, дневник практики), знания представленного материала.

Для итогового контроля практикант предоставляет на кафедру следующие документы:

- отчет о практике, проверенный и подписанный руководителем практики от организации и от факультета;
- дневник с отзывом руководителя практики от организации. Отзыв пишется в дневнике и содержит объективную оценку профессиональной деятельности обучающегося при прохождении практики.

Описание технологии проведения

В процессе защиты отчета по практике, которую проводит руководитель практики от кафедры, выявляется, насколько обучающийся глубоко изучил тот круг вопросов, который был определен программой практики. В результате руководителем практики от кафедры выставляется оценка, которая фиксируется в ведомости и зачетной книжке обучающегося

Требования к выполнению заданий, шкалы и критерии оценивания

Результаты практики оцениваются на основании защиты отчета по практике с учетом следующих показателей:

1. Систематичность работы студента в период практики, степень его ответственности в ходе выполнения всех видов профессиональной деятельности:
 - систематическое посещение и анализ мероприятий, проводимых руководителем практики;
 - отсутствие срывов в установленных сроках выполнения программы практики в целом и отдельных запланированных видов работы.
2. Уровень профессионализма (профессиональные качества, знания, умения, навыки и компетенции), демонстрируемый обучающимся-практикантом:
 - умение выделять и формулировать цели и задачи;
 - адекватное применение экономических знаний на практике.

3. Соблюдение организационных и дисциплинарных требований, предъявляемых к обучающемуся-практиканту:

- посещение консультаций перед началом практики;
- полнота и своевременность реализации задания по практике;
- своевременное предоставление отчетной документации в полном объеме (не позднее даты окончания практики) и в полном соответствии с предъявляемыми программой практики требованиями к ее содержанию и качеству оформления.

Защита отчета о практике предполагает выявление глубины и самостоятельности выводов и предложений обучающегося. Защита отчета предполагает:

- проверку отчета по практике на соответствие программе практики и индивидуальному заданию;
- ответы на вопросы, заданные руководителем практики по проблемам, изложенным в тексте отчета.

Конечными результатами освоения программы практики являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего периода прохождения практики, в рамках выполнения самостоятельной работы на месте прохождения практики при выполнении различных видов работ под руководством руководителя практики от организации и кафедры.

Для оценивания результатов прохождения практики используется 4-балльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения.

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценок
Программа практики выполнена в полном объеме и в соответствии с утвержденным графиком. Отчет выполнен с учетом всех требований методических указаний по производственной практике, обучающийся ответил на все вопросы теоретического и практического характера по проблемам, изложенным в тексте отчета. Продемонстрировал способность проводить исследование процессов в социально-трудовой сфере, анализировать элементы системы социально-трудовых отношений, определять оптимальные параметры организации трудовой деятельности, выявлять факторы, влияющие на организацию труда. Также обучающимся было продемонстрировано умение проведение анализа применяемых в организации систем организации, оплаты или стимулирования труда, определять эффективность организации труда, систем оплаты труда или материального стимулирования, рассчитывать социально-экономические показатели по труду, формулировать на базе проведенного исследования соответствующие выводы и предлагать мероприятия по совершенствованию системы организации, оплаты и/или стимулирования труда, что соответствует повышенному уровню сформированности компетенций.	<i>Отлично</i>
Программа практики выполнена в соответствии с утверждённым графиком. В ходе защиты отчета по практике обучающийся ответил не на все вопросы, заданные в ходе защиты, отчет имеет небольшие недочеты или выполнен с учетом не всех требований методических указаний по практике. При этом обучающийся продемонстрировал способность проводить исследование процессов в социально-трудовой сфере, анализировать элементы системы социально-трудовых отношений, определять оптимальные параметры организации трудовой деятельности, выявлять факторы,	<i>Хорошо</i>

<p>влияющие на организацию труда. Также обучающимся было продемонстрировано умение проведение анализа применяемых в организации систем организации, оплаты или стимулирования труда, определять эффективность организации труда, систем оплаты труда или материального стимулирования, рассчитывать социально-экономические показатели по труду, формулировать на базе проведенного исследования соответствующие выводы и предлагать мероприятия по совершенствованию системы организации, оплаты и/или стимулирования труда, что соответствует базовому уровню сформированности компетенций.</p>	
<p>Программа практики выполнена не в полном объеме (не менее 50%). Подготовлен неполный отчет и обучающийся отвечает не на все вопросы теоретического и практического характера по проблемам, изложенным в тексте отчета, ошибки в ответах обучающегося. Обучающийся демонстрирует способность проводить исследование процессов в социально-трудовой сфере, анализировать элементы системы социально-трудовых отношений, определять оптимальные параметры организации трудовой деятельности, выявлять факторы, влияющие на организацию труда. Также обучающимся было продемонстрировано умение проведение анализа применяемых в организации систем организации, оплаты или стимулирования труда, определять эффективность организации труда, систем оплаты труда или материального стимулирования, рассчитывать социально-экономические показатели по труду, но отмечаются сложности в формулировании на базе проведенного исследования соответствующих выводов и предложении мероприятий по совершенствованию системы организации, оплаты и/или стимулирования труда, что соответствует пороговому уровню сформированности компетенций.</p>	<p><i>Удовлетвори-тельно</i></p>
<p>Программа практики не выполнена. Отчет либо не подготовлен, либо подготовленный отчет менее чем на 50% соответствует установленным критериям. Обучающийся не ориентируется в данных отчета, источниках, не отвечает на вопросы теоретического и практического характера по проблемам, изложенным в тексте отчета, не демонстрирует способность проводить исследование процессов в социально-трудовой сфере, анализировать элементы системы социально-трудовых отношений, определять оптимальные параметры организации трудовой деятельности, выявлять факторы, влияющие на организацию труда, умение проводить анализ применяемых в организации систем организации, оплаты или стимулирования труда, определять эффективность организации труда, систем оплаты труда или материального стимулирования, рассчитывать социально-экономические показатели по труду, формулировать на базе проведенного исследования соответствующие выводы и предлагать мероприятия по совершенствованию системы организации, оплаты и/или стимулирования труда, что указывает на отсутствие сформированности компетенций даже на пороговом уровне.</p>	<p><i>Неудовлетвори-тельно</i></p>

Задания пункта 20.2.1) рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной практики

