

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

**УТВЕРЖДАЮ**

Декан экономического факультета



П.А. Канапухин  
21.03.2023г.

**ПРОГРАММА ПРАКТИКИ**

**Б2.В.01(П) Производственная практика по профилю профессиональной деятельности**

1. Код и наименование направления подготовки: 38.04.01 Экономика
2. Профиль подготовки: Экономика и управление человеческим капиталом
3. Степень выпускника: магистр
4. Форма обучения: очная
5. Кафедра, отвечающая за реализацию практики: кафедра экономики труда и основ управления
6. Составители программы: к.э.н., доцент Шкиренко Г.А.
7. Рекомендована: НМС экономического факультета протокол №3 от 21.03.2023

---

*отметки о продлении вносятся вручную)*

---

8. Учебный год: 2024/2025

Курс: 2, семестр 4

## **9. Цель практики:**

Целью производственной практики по профилю профессиональной деятельности является приобретение практических навыков анализа, определения и разработки управленческих решений в социально-трудовой сфере

## **Задачи практики:**

- исследование состояния рынка труда и социально-трудовой сферы;
- определения направлений развития социально-трудовой сферы;
- разработка элементов социально-трудовой политики;
- разработка элементов стратегии по повышению эффективности использования трудовых ресурсов.

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

Требования к входным знаниям, умениям и навыкам:

*обучающийся должен знать:*

- методы сбора, классификации и анализа информации;
- типовые методики расчета социально-экономических показателей;
- методы анализа экономических показателей;
- трудовое законодательство Российской Федерации в области организации, оплаты труда и управления персоналом;
- порядок работы с информационно-аналитическими автоматизированными системами, со средствами вычислительной техники, коммуникации и связи, используемыми на рабочем месте;
- нормы этики и делового общения;

*обучающийся должен уметь:*

- выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных и использовать методы экономического исследования;
- работать с документацией: осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной информации по основным трудовым показателям;
- систематизировать, обобщать и критически оценивать социально-экономическую информацию;
- работать с информационными системами и базами данных, пользоваться информационно-аналитическими автоматизированными системами;
- обрабатывать с помощью автоматизированных систем массивы текстовых и числовых данных;
- организовывать элементы проектов;

*обучающийся должен иметь навыки:*

- систематизации и проведения анализа документов и информации
- сбора, анализа и обработки данных, необходимых для исследования процессов, протекающих в социально-экономической сфере и обоснования полученных выводов;
- применения методов экономического анализа количественных и качественных показателей;
- расчета экономических показателей;
- планирования деятельности предприятия;
- самостоятельной, творческой работы.

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

Производственная практика по профилю профессиональной деятельности является предшествующей для производственной практики, преддипломной. В дальнейшем полученные на практике знания, навыки и умения могут быть использованы и получить отражение в Производственной практике, преддипломной. Также возможно частичное или полное использование материалов, результатов и выводов Производственной практики по профилю профессиональной деятельности в Производственной практике, преддипломной (при условии совпадения объекта практики (организации)).

## 11. Вид практики, способ и форма ее проведения

**Вид практики:** производственная.

**Способ проведения практики:** стационарная и/или 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-1	Способен проводить исследование социально-трудовой сферы и интерпретировать его результаты с целью принятия управленческих решений	ПК-1.1	Выбирает и разрабатывает методы мониторинга и анализа социально-трудовой сферы	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы мониторинга и анализа, применяемые в экономике;</li> <li>- статистические и социологические показатели, которые характеризуют состояние социально-трудовой сферы;</li> <li>- принципы построения организационно-технологической схемы мониторинга социально-трудовой сферы;</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить мониторинг рынка труда и функционирования социально-трудовой сферы;</li> <li>- анализировать показатели рынка труда;</li> <li>- использовать технические средства и информационные технологии для решения аналитических задач</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования репрезентативной выборки объектов исследования</li> <li>- навыками интерпретации результатов анализа и обоснования выводов;</li> <li>- навыками выявления закономерностей, особенностей процессов в социально-трудовой сфере;</li> <li>- навыками работы с компьютером как средством управления информацией и способами работы с информацией в глобальных компьютерных сетях.</li> </ul>
		ПК-1.2	Проводит исследования социально-трудовых процессов на макро-и микроуровнях и	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- виды социально-экономических показателей в сфере труда и занятости;</li> <li>- способы сбора и анализа исходных данных.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- собирать, сопоставлять и сравнивать различные показатели результатов</li> </ul>

			определяет направления совершенствования социально-трудовой сферы	<p>деятельности объекта исследования за исследуемый период</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать социально-трудовые показатели и процессы на микро- и макроуровнях;</li> <li>- выявлять основные проблемы функционирования социально-трудовой сферы и определять направления их решения.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- современными методами расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих социально-трудовые процессы и явления на микро- и макроуровнях;</li> <li>- навыками анализа и расчетных процедур.</li> </ul>
ПК-2	Способен разрабатывать варианты управленческих решений в социально-трудовой сфере и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности	ПК-2.1	Разрабатывает и внедряет прогрессивные формы организации, стимулирования и оплаты труда	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- современные способы организации трудовой деятельности;</li> <li>- методы определения потребности в персонале;</li> <li>- технологию, методы и порядок формирования и контроля использования фонда оплаты труда персонала;</li> <li>- методы и способы построения эффективных систем материальной мотивации и оценки деятельности персонала;</li> <li>- технологию разработки систем нематериальной мотивации и поддержания трудовой активности персонала;</li> <li>- методы управления межличностными отношениями, определения удовлетворенности работой;</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать современные системы организации, стимулирования и оплаты труда для целей организации;</li> <li>- аргументировать и экономически обосновывать предложения в области организации, стимулирования и оплаты труда персонала;</li> <li>- применять технологии и методы разработки систем оплаты труда и материального стимулирования персонала;</li> <li>- формировать и анализировать отчетность по трудовым показателям;</li> <li>-разрабатывать концепции построения мотивационных программ персонала;</li> <li>- разрабатывать показатели эффективности работы.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами и способами оценки эффективности организации трудовых процессов, использования трудовых ресурсов, фонда оплаты труда персонала;</li> <li>- навыками совершенствования форм организации, стимулирования и оплаты труда;</li> <li>- навыками разработки положений, методических рекомендаций по организации, оплате и стимулированию труда персонала.</li> </ul>
ПК-3	Способен определить и реализовать социально-	ПК-3.1	Разрабатывает стратегии и направления развития	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные положения стратегии, социальной и кадровой политики организации;</li> <li>- методы осуществления комплексной оценки</li> </ul>

	<p>трудо­вую политику и управлять социаль­но-трудо­выми процессами на микро- и макроуровнях</p>		<p>социально-трудо­вой сферы</p>	<p>и анализа показателей социально-трудо­вой сферы. Уметь: - разрабаты­вать элементы политики, стратегические цели и задачи в части определения потребности в персонале, совершенствовании организации и мотивации трудо­вой деятельности; - разрабаты­вать основные направления стратегии развития рынка труда, системы управления персоналом. Владеть: - методологией расчета и анализа количественных и качественных характеристик социально-трудо­вой сферы; - методикой разработки прогнозов развития социально-трудо­вой сферы; - методикой разработки организационных и корректирующих мероприятий в сфере труда и занятости.</p>
		ПК-3.2	<p>Реализует социаль­но-трудо­вую политику и управляет социаль­но-трудо­выми процессами</p>	<p>Знать: - формы и методы стратегического управления персоналом, разработки и формирования кадровой политики, кадрового планирования и стратегии управления персоналом, технологии управления развитием персонала. Уметь: - формировать среднесрочные и долгосрочные цели, программы и механизмы их реализации социально-трудо­вой политики; - выявлять основные тенденции, проблемы и перспективы развития социально-трудо­вой политики. Владеть: - навыками исследования состояния уровня эффективности социально-трудо­вых процессов, использования трудовых ресурсов, динамики производительности труда, резервов ее роста и предложения корректирующих мероприятий. - навыками выявления повышения эффективности функционирования социально-трудо­вой сферы, использования трудовых ресурсов, улучшения показателей, характеризующих результаты трудо­вой деятельности.</p>

**13. Объем практики в зачетных единицах / ак. час. — 6/216.**

**Форма промежуточной аттестации - зачет с оценкой.**

**14. Трудоемкость по видам учебной работы**

Вид учебной работы	Трудоемкость				
	Всего	По сессиям			
		2 курс, 3 семестр		...	
		ч.	ч., в форме ПП	ч.	ч., в форме ПП
Всего часов	216	90			

в том числе:						
Практические занятия (контактная работа)		6				
Самостоятельная работа		210	90			
Итого:		216	90			

## 15. Содержание практики

п/п	Разделы (этапы) практики	Виды учебной работы
1.	Подготовительный	Определение целей и задач практики. Общее знакомство с местом практики, инструктаж по технике безопасности, составление и утверждение графика прохождения практики.
2.	Основной *	<p>Освоение методов исследования, выполнение производственных заданий, проведение самостоятельных исследований, сбор информации в соответствии с задачами практики об объекте исследования, посещение отделов предприятий, знакомство с особенностями организационно-управленческой деятельности предприятия.</p> <p>I раздел. Анализ и разработка управленческих решений в социально-трудовой сфере.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Краткая характеристика объекта исследования.</li> <li>2. Анализ корпоративной практики по реализации социально-трудовой политики: организация и нормирование труда; оплата и материальное стимулирование труда; планирование и эффективность использования трудовых ресурсов. Предложение мер и мероприятий по их совершенствованию.</li> <li>3. Выявление тенденций в динамике трудовых ресурсов (дополнительная потребность, выбытие, замена) в рамках организации и ее подразделений/ региона/отрасли.</li> <li>4. Определение стратегии и направлений развития социально-трудовой сферы организации/отрасли (холдинга).</li> </ol> <p>II раздел. Макроэкономический анализ показателей рынка труда</p> <p>Исследование состояния рынка труда: анализ показателей, характеризующих спрос и предложение на рынке труда, по категориям персонала, по видам экономической и производственной деятельности; анализ уровня занятости; анализ уровня заработной платы по регионам, отраслям, в разрезе профессионально-квалификационных групп персонала и видов деятельности; сравнение потребности и наличия трудовых ресурсов с учетом внешних и внутренних факторов (спрос и предложение рынка труда, текучесть кадров) и предложение корректирующих мероприятий (набора, обучение, мотивация, управление занятостью) на отраслевом/региональном уровне.</p>
3.	Заключительный	Обработка данных, составление и оформление отчета.
4.	Представление	Защита отчета по практике у руководителя практики от

отчетной документации	Университета.
-----------------------	---------------

\* Разделы, реализуемые 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.	Пожидаев, Р.Г. Современный стратегический анализ : учебное пособие / Р.Г. Пожидаев ; Воронеж. гос. ун-т .— Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2018 .— 156 с.
3.	Маслова Е.В. Управление трудовыми ресурсами в условиях современного рынка труда : учебное пособие / Е. В. Маслова, О. А. Колесникова ; под общ. ред. И. Я. Львовича .— Воронеж : Научная книга, 2020 .— 363 с. :

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
4.	Дашкова Е.С. Современные системы вознаграждения персонала : монография / Е.С. Дашкова ; [Воронеж. гос. ун-т ; науч. ред. А.А. Федченко] .— Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2010 .— 107 с
5.	Колесникова О.А. Трудовые ресурсы в условиях современного рынка труда: эффективность управления : монография / О. А. Колесникова, Е.В. Маслова ; Воронеж. гос. ун-т .— Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2016 .— 191 с.
6.	Гневашева В.А. Управление занятостью : [учебное пособие для студ. вузов, обучающихся по специальности "Управление персоналом"] / В.А. Гневашева .— Москва : КНОРУС, 2013 .— 166 с. :
7.	Корогодин И.Т. Экономическая теория труда [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие для вузов : [для магистрантов и бакалавров, обуч. по программам направления "Экономика"] / И.Т. Корогодин ; Воронеж. гос. ун-т .— Электрон. текстовые дан. — Воронеж : Экономический факультет ВГУ, 2015
8.	Региональный рынок труда: особенности формирования и регулирования : учебник : [для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки 38.03.01. и 38.04.01 - "Экономика", 38.03.03 - "Управление персоналом"] / [А.М. Донецкий и др.] ; Воронеж. ин-т высоких технологий ; под ред. О.А. Колесниковой, И.Я. Львовича .— Воронеж : Научная книга, 2016 .— 371 с
9.	Рынок труда и механизм его регулирования [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие : [для студентов, обучающихся по направлению "Экономика" 38.03.01 ( уровень бакалавриата)] / И.Т. Корогодин ; Воронеж. гос. ун-т .— Электрон. текстовые дан. — Воронеж : Экономический факультет ВГУ, 2015 <URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m18-111.pdf">http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m18-111.pdf</a> >

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

№ п/п	Ресурс
1.	Образовательный портал "Электронный университет ВГУ" <a href="https://edu.vsu.ru/">https://edu.vsu.ru/</a>
2.	Электронные каталоги зональной научной библиотеки ВГУ <a href="http://www.lib.vsu.ru">http://www.lib.vsu.ru</a>
3.	Национальный цифровой ресурс "РУКОНТ" - межотраслевая электронная библиотека <a href="https://rucont.ru">https://rucont.ru</a>
4.	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека online" <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> ),
5.	Электронно-библиотечная система "Лань" <a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>
6.	Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ» <a href="https://urait.ru">https://urait.ru</a>
7.	Научная электронная библиотека <a href="https://elibrary.ru/">https://elibrary.ru/</a>
8.	Информационно-правовая система Гарант <a href="http://www.garant.ru">www.garant.ru</a>
9.	Официальный сайт Госкомстата РФ <a href="http://www.gks.ru">www.gks.ru</a>

10.	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ <a href="http://www.rosmintrud.ru">www.rosmintrud.ru</a>
11.	Официальный сайт Бюро МОТ <a href="http://www.ilo.org">www.ilo.org</a>
12.	Официальный сайт Воронежоблстата – ( <a href="http://voronezhstat.gks.ru/">http:// voronezhstat.gks.ru/</a> ).
13.	Всероссийский центр уровня жизни – ( <a href="http://www.vcug.ru/">http:// www.vcug.ru/</a> ).
14.	Человеческие ресурсы. Портал – <a href="http://www.rhr.ru/">http:// www.rhr.ru/</a> .
15.	Официальный сайт статистики Организации экономического сотрудничества и развития ( <a href="https://stats.oecd.org/">https://stats.oecd.org/</a> )
16.	Студенческая электронная библиотека <a href="http://www.studentlibrary.ru">www.studentlibrary.ru</a>
17.	Российская национальная библиотека <a href="http://nlr.ru">http://nlr.ru</a>

## **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 научно-исследовательской сфере, развитию навыков самоорганизации и самообразования и включает следующие составляющие:

- изучение при необходимости рекомендуемой основной и дополнительной литературы;
- сбор, проверка, анализ и обработка информации;
- систематизацию и обобщение изученных материалов;
- подготовку к промежуточной аттестации (подготовка отчета о практике).

Уровень и результаты самостоятельной работы обучающихся отражаются также в характеристике от руководителя практики в организации. В дневнике практики кратко отражается содержание всех осуществляемых работ, пишется отзыв руководителя практики от 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 университета

## **18. Материально-техническое обеспечение практики:**

Учебная аудитория: компьютеры, интерактивная доска, проектор (для проведения практического занятия)



Помещение для самостоятельной работы, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечения доступа к электронной информационно-образовательной среде ВГУ.

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	ПК-1	ПК-1.2	Отчет
2.	Основной	ПК-1	ПК-1.1	Отчет
			ПК-1.2	
		ПК-2	ПК-2.1	
		ПК-3	ПК-3.1	
ПК-3.2				
3	Заключительный	ПК-2	ПК-2.1	Отчет
		ПК-3	ПК-3.1	
Промежуточная аттестация форма контроля – <u>зачет с оценкой</u>				Защита отчета в процессе собеседования

### 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 предусмотрен.

#### 20.2 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по практике осуществляется с помощью следующих оценочных средств.

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующих уровень формирования компетенций при прохождении практики, проводится в ходе промежуточной аттестации. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Промежуточная аттестация по практике включает подготовку и защиту отчета по практике.

Отчет содержит обработанный и систематизированный материал в соответствии с содержанием практики.

#### Отчет по практике

Структура отчета.

Обучающийся обязан оформить результаты учебной 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 студента, наименование базы практики, фамилия и подпись руководителя от кафедры.

3. Во введении описывается цель и задачи практики, дается обоснование выбора объекта исследования.

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

I раздел. Анализ и разработка управленческих решений в социально-трудовой сфере.

1. Краткая характеристика объекта исследования.

2. Анализ корпоративной практики по реализации социально-трудовой политики: организация и нормирование труда; оплата и материальное стимулирование труда; планирование и эффективность использования трудовых ресурсов. Предложение мер и мероприятий по их совершенствованию.

3. Выявление тенденций в динамике трудовых ресурсов (дополнительная потребность, выбытие, замена) в рамках организации и ее подразделений/ региона/отрасли.

4. Определение стратегии и направлений развития социально-трудовой сферы организации/отрасли (холдинга).

II раздел. Макроэкономический анализ показателей рынка труда

Исследование состояния рынка труда: анализ показателей, характеризующих спрос и предложение на рынке труда, по категориям персонала, по видам экономической и производственной деятельности; анализ уровня занятости; анализ уровня заработной платы по регионам, отраслям, в разрезе профессионально-квалификационных групп персонала и видов деятельности; сравнение потребности и наличия трудовых ресурсов с учетом внешних и внутренних факторов (спрос и предложение рынка труда, текучесть кадров) и предложение корректирующих мероприятий (набора, обучение, мотивация, управление занятостью) на отраслевом/региональном уровне.

5. Заключение содержит описание результатов исследования, выводы и предложения. Заключение должно быть связано с основной частью и вытекать из нее. Не допускается излагать заключение как продолжение исследуемых в работе вопросов, использовать таблицы и рисунки.

## 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 разделы, 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 разделов, с указанием номера страницы для каждого элемента содержания.

9. Список используемых источников должен быть оформлен в соответствии с ГОСТом. 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, по профилю профессиональной деятельности выполняется руководителем практики от кафедры на основании наличия всех необходимых документов (отчет о практике), знания представленного материала.

Для итогового контроля практикант предоставляет на кафедру следующие документы:

- отчет о практике, проверенный и подписанный руководителем практики от университета.

#### Описание технологии проведения защиты отчета

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, при прохождении практики проводится в ходе промежуточной аттестации. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования. Промежуточная аттестация по практике включает подготовку и защиту отчета. Защита отчета проходит в форме устной презентации итогов практики руководителю практики от кафедры. Защита отчета по практике позволяет выявить глубину, самостоятельность и обоснованность выводов и предложений магистранта и их связь с целью и задачами магистерской исследовательской работой. Отчет по практике и отзыв руководителя от предприятия, на котором обучающийся проходил практику, представляются на кафедру руководителю практики для проверки. К отчету, прилагается договор между Университетом и предприятием, с подписями и печатями обеих сторон. Руководитель определяет, насколько полно и глубоко изучен круг поставленных вопросов и выставляет оценку с учетом оценки руководителя практики от предприятия. В отзыве должно быть отражено: - степень глубины и самостоятельности выводов и предложений студента; - замечания; - рекомендуемая оценка.

#### 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;

- 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 оформлению.

2. Уровень профессионализма (профессиональные качества, знания, умения, навыки и компетенции), демонстрируемый обучающимся-практикантом:

- умение обосновать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования;

- умение определять и формулировать цели и задачи, предмет исследования;

- способность проведения критической оценки различных научных подходов в предметной деятельности исследования;

- способность выбора методов научного исследования;

- умение формировать информационную базу научного исследования;

- способность использовать современные технические средства и информационные технологии при проведении исследования и подготовке отчета;
- способность представить и защитить результаты проведенного исследования.

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 заданию;
- ответы на вопросы, заданные руководителем практики по проблемам, изложенным в тексте отчета.

Для оценивания результатов прохождения практики используется оценка «Зачтено» и «не зачтено».

Соотношение критериев и шкалы оценивания результатов обучения.

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
<p>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 выбирать и разрабатывать методы мониторинга и анализа социально-трудовой сферы; исследовать социально-трудовые процессы на микро- и макроуровнях; обнаружил умение разрабатывать прогрессивные формы организации, стимулирования и оплаты труда, выявлять проблемы и недостатки в социально-трудовой сфере, определять направления совершенствования социально-трудовой сферы, разрабатывать элементы стратегий и направлений развития социально-трудовой сферы, что соответствует повышенному уровню сформированности компетенций.</p>	<i>Отлично</i>
<p>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 наличие способности выбирать и разрабатывать методы мониторинга и анализа социально-трудовой сферы; исследовать социально-трудовые процессы на микро- и макроуровнях; обнаружил умение разрабатывать прогрессивные формы организации, стимулирования и оплаты труда, выявлять проблемы и недостатки в социально-трудовой сфере, определять направления совершенствования социально-трудовой сферы, разрабатывать элементы стратегий и направлений развития социально-трудовой сферы, что соответствует базовому уровню сформированности компетенций.</p>	<i>Хорошо</i>
<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</p>	<i>Удовлетворительно</i>

<p>проблемам, изложенным в тексте отчета, ошибки в ответах обучающегося. Обучающийся демонстрирует способность исследовать социально-трудовые процессы на микро- и макроуровнях; выбирать и разрабатывать методы мониторинга и анализа социально-трудовой сферы, выявлять проблемы и недостатки в социально-трудовой сфере, но отмечаются трудности с определением направлений совершенствования социально-трудовой сферы и разработкой элементов стратегий и направлений развития социально-трудовой сферы, что соответствует пороговому уровню сформированности компетенций.</p>	
<p>Программа практики не выполнена. 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 исследовать социально-трудовые процессы на микро- и макроуровнях; выбирать и разрабатывать методы мониторинга и анализа социально-трудовой сферы, выявлять проблемы и недостатки в социально-трудовой сфере, определять направления совершенствования социально-трудовой сферы, разрабатывать элементы стратегий и направлений развития социально-трудовой сферы, что указывает на отсутствие сформированности компетенций даже на пороговом уровне.</p>	<p><i>Неудовлетворительно</i></p>