

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Борисова Виктория Валерьевна  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 29.10.2025 16:20:14  
Уникальный программный ключ:  
8d665791f4049370b679b22cf26583a2f741522e

**Негосударственное образовательное частное учреждение высшего  
образования «МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ»**

**УТВЕРЖДАЮ:**

**Ректор  
ЮЧУ ВО «МУНИ»**

**В.В. Борисова**

подпись

**«18» апреля 2023 г.**

**ПРОГРАММА ПРАКТИКИ ПО ПОЛУЧЕНИЮ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И ОПЫТА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**направление подготовки  
38.03.02 Менеджмент**

**Профиль подготовки:  
Кадровый менеджмент**

**Квалификация выпускника – бакалавр**

**Форма обучения  
Очно-заочная**

**Москва 2023 г.**

## **1. Тип практики, способ и форма ее проведения**

В соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.02 Менеджмент в Блок 2 "Практики" образовательной программы входят учебная и производственная практики.

Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 2 "Практики" и является производственной.

Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности обучающегося по программе бакалавриата может проводиться стационарным либо выездным (если место прохождения практики находится вне административных границ г. Москвы) способом.

Возможные места проведения практики:

- организации, заключившие договор с Университетом о приеме обучающихся на практику на текущий год;
- организации, являющиеся местом работы обучающихся, если вид их деятельности соответствует профилю бакалавриата. В данном случае обучающиеся направляются на практику на основании предоставления справок от организации-работодателя о месте работы и должности обучающегося.

Выбор мест прохождения практик для лиц с ограниченными возможностями здоровья производится с учетом состояния здоровья обучающихся и требований по доступности.

## **2. Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

В результате освоения ОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения при прохождении практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности:

| Код и наименование компетенций                                                                              | Индикаторы достижения компетенции                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ПК-1 Способен проводить мониторинг рынка труда с целью совершенствования системы организации и оплаты труда | ИПК-1.1 Анализирует тенденции рынка труда, в том числе с целью оценки конкурентоспособности заработной платы персонала организации<br>ИПК-1.2 Выбирает методики проведения мониторинга и использует опыт российских и зарубежных практик в области организации стимулирования труда<br>ИПК-1.3 Разрабатывает предложения по установлению сбалансированности составных элементов заработной платы персонала |
| ПК-2 Способен разработать эффективную систему стимулирования труда                                          | ИПК-2.1 Осуществляет документационное обеспечение системы оплаты труда и стимулирования персонала<br>ИПК-2.2 Применяет подходы к организации системы стимулирования за достижения по количественным и качественным показателям<br>ИПК-2.3 Анализирует эффективность применяемой в организации системы оплаты и материального стимулирования труда персонала                                                |
| ПК-3<br>Способен администрировать и контролировать систему стимулирования труда в организации               | ИПК-3.1 Администрирует и оптимизирует кадровый процесс в организации<br>ИПК-3.2 Осуществляет контроль за организацией нормирования и оплаты труда                                                                                                                                                                                                                                                          |

|                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                         | ИПК-3.3 Формирует и анализирует данные по расходам организации на персонал                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| ПК-4 Способен планировать кадровое обеспечение организации                                                              | ИПК-4.1 Анализирует бизнес-процессы для определения оптимальной численности персонала<br>ИПК-4.2 Осуществляет расчет трудозатрат по видам работ(услуг) с применением современных программных продуктов<br>ИПК 4.3 Определяет резервы повышения эффективности использования кадровых ресурсов                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| ПК-5 Способен разработать систему бюджетирования расходов на персонал                                                   | ИПК-5.1 Определяет плановые значения показателей бюджета расходов на персонал<br>ИПК-5.2 Определяет принципы формирования плановых расходов на персонал, стимулирующих и компенсационных выплат<br>ИПК-5.3 Разрабатывает систему анализа и контроля исполнения показателей бюджета расходов на оплату труда                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| ПК-6<br>Способен планировать и контролировать реализацию бюджета расходов на персонал                                   | ИПК-6.1 Анализирует эффективность использования кадровых ресурсов организации<br>ИПК-6.2 Осуществляет консолидацию бюджета расходов на оплату труда с учетом всех видов затрат                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| ПК-7 Способен анализировать, планировать, оценивать эффективность использования кадровых ресурсов                       | ИПК-7.1 Осуществляет контроль и документирование учета показателей по труду и заработной плате.<br>ИПК-7.2 Проводит аудит кадровых процессов и обосновывает предложения по совершенствованию использования кадровых ресурсов<br>ИПК-7.3 Осуществляет корректировку контрольных показателей по труду                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| ПК-8 Способен участвовать в управлении проектом, программой по развитию и построению профессиональной карьеры персонала | ИПК-8.1 Проводит психологический анализ профессиональной деятельности персонала и применяет методы и приемы воздействия на окружающих в рамках делового общения<br>ИПК-8.2 Организует групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводит диагностику организационной культуры<br>ИПК-8.3 Осуществляет управление проектами программами внедрения технологических инноваций, программ по построению и развитию профессиональной карьеры персонала<br>ИПК-8.4 Анализирует факторы риска при разработке проектов, программ реализации мероприятий по внедрению технологических инноваций и программ организационных изменений |

### 3. Объем и продолжительность практики

Трудоемкость практики составляет 6 зачетных единиц, продолжительность 4 недели. Практика проводится на 4 курсе в 8 семестре. Форма промежуточной аттестации – зачет.

#### **4. Содержание практики**

Во время прохождения практики обучающийся должен получить необходимые практические навыки, сформировать конкретные компетенции, перечисленные в п. 2 настоящей программы.

В обязанности кафедры, ответственной за организацию практики, входит организационная работа, методическое руководство практикой, разработка программы практики, назначение руководителей практики из числа профессорско-преподавательского состава, обеспечение обучающихся программами практики, проведение организационного собрания по разъяснению целей, содержания, порядка и контроля прохождения практики.

Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности заключается в последовательном выполнении следующих этапов.

##### **Основные разделы практики**

###### **Раздел 1. Общая характеристика организации**

Общее ознакомление с изучаемой организацией, её историей, местом и ролью в регионе. Ознакомление с формами организации труда и правилами внутреннего распорядка; с выпускаемой продукцией (оказываемой услугой), со структурными подразделениями организации. Ознакомление с учредительными документами организации. Изучение производственных функций и бизнес-процессов организации.

###### **Раздел 2. Изучение и оценка управленческой деятельности организации**

Ознакомление с организационной структурой управления организации, распределением функций и полномочий, с процессом принятия и реализацией управленческих решений. Изучение содержания и стадий процесса управления и механизмом принятия управленческих решений. Ознакомление с информационным обеспечением менеджмента, правилами документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организации при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений. Ознакомление с миссией организации, целями организации; с внешней и внутренней средой организации. Описание характеристики менеджмента организации, процессов и методов принятия решений. Составление организационной схемы (структуры) управления организации, отражающей взаимосвязь её основных и вспомогательных подразделений и отделов, систему управления ими. Изложение действующих в организации правил внутреннего распорядка, охраны труда и режим работы. Изучение применяемых в организации информационно-коммуникационных технологий для целей решения стандартных задач профессиональной деятельности менеджера с учетом основных требований информационной безопасности. Предложение собственных организационно-управленческих решений по совершенствованию системы менеджмента в организации.

###### **Раздел 3. Изучение и оценка маркетинговой деятельности организации**

Анализ рыночного сегмента, на который ориентируется рассматриваемая организация. Изучение перечня поставщиков и потребителей организации. Основные конкуренты организации на рынке. Ценовая политика организации. Сбытовая политика организации. Товарная политика организации. Политика организации в области продвижения продукции. Оценка удовлетворенности избранной группы потребителей (рыночного сегмента), предлагаемыми рассматриваемой организацией продуктами. Оценка эффективности набора маркетинговых стимулов, используемых организацией. Предложение собственных организационно-управленческих решений по совершенствованию системы маркетинга в организации.

###### **Раздел 4. Изучение экономических и финансовых показателей деятельности организации**

Ознакомление с финансовыми документами организации, оценка экономического состояния организации, изучение затрат организации, динамики прибыли. Изучение системы учета, применяемой в организации. Анализ содержания баланса организации, оценка ее активов. Анализ инвестиционной деятельности организации.

## **Раздел 5. Оценка эффективности кадрового менеджмента организации**

Ознакомление со структурой кадровой службы, с первичными документами и документооборотом в кадровой службе; с системой учета кадров в организации. Изучение состояния и перспектив развития кадрового потенциала организации; изучение основных показателей использования и развития кадров организации за последние 2-3 года. Оценка системы кадрового менеджмента организации на основании проведенного количественного и качественного анализа информации. Предложение собственных организационно-управленческих решений по улучшению кадрового менеджмента организации.

### **5. Формы отчетности по практике**

Формой промежуточной аттестации по практике по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности является зачет, который проводится в форме защиты отчета о прохождении практики.

Защита практики осуществляется в виде краткого (5-7 минут) доклада и ответов на вопросы руководителя практики.

### **6. Подведение итогов практики**

Оценка «зачтено» по прохождению практики ставится на основании результатов представления итогового отчета по практике и его защиты. Запись о результатах защиты делается в соответствующей ведомости и зачетной книжке обучающегося.

Оценка по итогам защиты отчета по практике выставляется с учетом:

- объема выполнения программы практики и качества заполнения первичной документации по разделам практики;
- соответствия оформления отчета предъявляемым требованиям;
- правильности и полноты ответов обучающегося на заданные руководителем практики вопросы.

Оценка по практике учитывается при подведении итогов общей успеваемости обучающегося.

Обучающиеся, не выполнившие программу практики по уважительной причине, направляются на практику повторно. Обучающиеся, не выполнившие программу практики без уважительной причины или получившие оценку «не зачтено», могут быть отчислены из Университета как имеющие академическую задолженность.

Фонды оценочных средств для проведения аттестации по практике приведены в п.9 данной программы..

## **7. Материально-техническое обеспечение практики**

1. Аудитория информационных технологий, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет».

2. Аудитория для самостоятельной работы студентов, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета.

## **8. Образовательные технологии**

Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности является активной формой обучения – обучение действием и непосредственно ориентирована на профессионально-практическую подготовку обучающихся. При прохождении практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности используются технологии традиционного обучения и информационные технологии.

Руководитель практики от Университета:

- составляет рабочий график (план) проведения практики;
- разрабатывает индивидуальные задания для обучающихся, выполняемые в период практики;
- участвует в распределении обучающихся по рабочим местам и видам работ в организации;
- осуществляет контроль за соблюдением сроков проведения практики и соответствием ее содержания требованиям, установленным ОПОП ВО;
- оказывает методическую помощь обучающимся при выполнении ими индивидуальных заданий;
- оценивает результаты прохождения практики обучающимися.

Руководитель практики от профильной организации:

- согласовывает индивидуальные задания, содержание и планируемые результаты практики;
- предоставляет рабочие места обучающимся;
- обеспечивает безопасные условия прохождения практики обучающимся, отвечающие санитарным правилам и требованиям охраны труда;
- проводит инструктаж обучающихся по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, а также правилами внутреннего трудового распорядка.

## 9. Фонд оценочных средств по практике

### 9.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения практики. Формы контроля формирования компетенций

| Код и наименование компетенций                                                                              | Индикаторы достижения компетенции                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Форма контроля                | Этапы формирования (разделы дисциплины)      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------------------|
| ПК-1 Способен проводить мониторинг рынка труда с целью совершенствования системы организации и оплаты труда | ИПК-1.1 Анализирует тенденции рынка труда, в том числе с целью оценки конкурентоспособности заработной платы персонала организации<br>ИПК-1.2 Выбирает методики проведения мониторинга и использует опыт российских и зарубежных практик в области организации стимулирования труда<br>ИПК-1.3 Разрабатывает предложения по установлению сбалансированности составных элементов | Промежуточный контроль: зачет | выполнение исследовательского этапа практики |

|                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                               |                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------------------|
|                                                                                            | заработной платы персонала                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                               |                                              |
| ПК-2 Способен разработать эффективную систему стимулирования труда                         | ИПК-2.1 Осуществляет документационное обеспечение системы оплаты труда и стимулирования персонала<br>ИПК-2.2 Применяет подходы к организации системы стимулирования за достижения по количественным и качественным показателям<br>ИПК-2.3 Анализирует эффективность применяемой в организации системы оплаты и материального стимулирования труда персонала | Промежуточный контроль: зачет | выполнение исследовательского этапа практики |
| ПК-3 Способен администрировать и контролировать систему стимулирования труда в организации | ИПК-3.1 Администрирует и оптимизирует кадровый процесс в организации<br>ИПК-3.2 Осуществляет контроль за организацией нормирования и оплаты труда<br>ИПК-3.3 Формирует и анализирует данные по расходам организации на персонал                                                                                                                             | Промежуточный контроль: зачет | выполнение исследовательского этапа практики |
| ПК-4 Способен планировать кадровое обеспечение организации                                 | ИПК-4.1 Анализирует бизнес-процессы для определения оптимальной численности персонала<br>ИПК-4.2 Осуществляет расчет трудозатрат по видам работ(услуг) с применением современных программных продуктов<br>ИПК 4.3 Определяет резервы повышения эффективности использования кадровых ресурсов                                                                | Промежуточный контроль: зачет | выполнение исследовательского этапа практики |

|                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                               |                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------------------|
| ПК-5 Способен разработать систему бюджетирования расходов на персонал                                                   | ИПК-5.1 Определяет плановые значения показателей бюджета расходов на персонал<br>ИПК-5.2 Определяет принципы формирования плановых расходов на персонал, стимулирующих и компенсационных выплат<br>ИПК-5.3 Разрабатывает систему анализа и контроля исполнения показателей бюджета расходов на оплату труда | Промежуточный контроль: зачет | выполнение исследовательского этапа практики |
| ПК-6 Способен планировать и контролировать реализацию бюджета расходов на персонал                                      | ИПК-6.1 Анализирует эффективность использования кадровых ресурсов организации<br>ИПК-6.2 Осуществляет консолидацию бюджета расходов на оплату труда с учетом всех видов затрат                                                                                                                              | Промежуточный контроль: зачет | выполнение исследовательского этапа практики |
| ПК-7 Способен анализировать, планировать, оценивать эффективность использования кадровых ресурсов                       | ИПК-7.1 Осуществляет контроль и документирование учета показателей по труду и заработной плате.<br>ИПК-7.2 Проводит аудит кадровых процессов и обосновывает предложения по совершенствованию использования кадровых ресурсов<br>ИПК-7.3 Осуществляет корректировку контрольных показателей по труду         | Промежуточный контроль: зачет | выполнение исследовательского этапа практики |
| ПК-8 Способен участвовать в управлении проектом, программой по развитию и построению профессиональной карьеры персонала | ИПК-8.1 Проводит психологический анализ профессиональной деятельности персонала и применяет методы и приемы воздействия на окружающих в рамках делового общения<br>ИПК-8.2 Организует групповую работу на                                                                                                   | Промежуточный контроль: зачет | выполнение исследовательского этапа практики |



|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |  |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|  | <p>основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводит диагностику организационной культуры</p> <p>ИПК-8.3 Осуществляет управление проектами программами внедрения технологических инноваций, программ по построению и развитию профессиональной карьеры персонала</p> <p>ИПК-8.4 Анализирует факторы риска при разработке проектов, программ реализации мероприятий по внедрению технологических инноваций и программ организационных изменений</p> |  |  |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|

## **9.2. Показатели и критерии оценивания компетенций при прохождении практики, описание шкал оценивания**

### **9.2.1. Критерии оценки содержания отчета по практике**

(формирование компетенций: ПК-1, индикаторы ИПК-1.1, ИПК-1.2, ИПК-1.3; ПК-2, индикаторы ИПК-2.1, ИПК-2.2, ИПК-3.3; ПК-3, индикаторы ИПК-3.1, ИПК-3.2; ПК-4, индикаторы ИПК-4.1, ИПК-4.2, ИПК-4.3; ПК-5, индикаторы ИПК-5.1, ИПК-5.2, ИПК-5.3; ПК-6, индикаторы ИПК-6.1, ИПК-6.2; ПК-7, индикаторы ИПК-7.1, ИПК-7.2, ИПК-7.3; ПК-8, индикаторы ИПК-8.1, ИПК-8.2, ИПК-8.3; ИПК-8.4)

**«зачтено»:** отчет, подготовленный обучающимся, полноаспектно отражает все этапы прохождения практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, выполнение всех заданий, поставленных руководителем практики; представленный в отчете материал содержит грамотные обоснованные выводы и рекомендации обучающегося; комплект документов, сопровождающих отчет о прохождении практики (план-график, дневник прохождения практики), представлен в полном объеме; отчет в целом оформлен в соответствии с установленными требованиями.

**«не зачтено»:** отчет, подготовленный обучающимся, отражает не все этапы прохождения практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, задания, поставленные руководителем практики, выполнены не полностью; отсутствуют выводы и рекомендации обучающегося по материалам, изученным в организации-месте прохождения практики, либо выводы и рекомендации обучающегося носят неаргументированный характер; комплект документов, сопровождающих отчет о прохождении практики (план-график, дневник прохождения практики), представлен не в полном объеме; при оформлении отчета отмечены нарушения установленных требований

### **9.2.2 Критерии оценки защиты отчета**

(формирование компетенций: ПК-1, индикаторы ИПК-1.1, ИПК-1.2, ИПК-1.3; ПК-2, индикаторы ИПК-2.1, ИПК-2.2, ИПК-3.3; ПК-3, индикаторы ИПК-3.1, ИПК-3.2; ПК-4, индикаторы ИПК-4.1, ИПК-4.2, ИПК-4.3; ПК-5, индикаторы ИПК-5.1, ИПК-5.2, ИПК-5.3; ПК-6, индикаторы ИПК-6.1, ИПК-6.2; ПК-7, индикаторы ИПК-7.1, ИПК-7.2, ИПК-7.3; ПК-8, индикаторы ИПК-8.1, ИПК-8.2, ИПК-8.3; ИПК-8.4)

**«зачтено»:** обучающийся демонстрирует прочные теоретические знания и навыки исследовательской работы, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью, но при этом делает несущественные ошибки, которые быстро исправляет самостоятельно или при незначительной коррекции преподавателем.

**«не зачтено»:** обучающийся демонстрирует незнание теоретических основ и навыков исследовательской работы, не умеет делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает слабое владение монологической речью, не владеет терминами, проявляет отсутствие логичности и последовательности изложения, делает ошибки, которые не может исправить даже при коррекции преподавателем, отказывается отвечать на дополнительные вопросы.

### 9.2.3. Итоговое соответствие балльной шкалы оценок и уровней сформированности компетенций по практике:

| Уровень сформированности компетенции | Оценка       | Пояснение                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Высокий                              | «зачтено»    | практические навыки освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены на высоком уровне; компетенции сформированы                                                                                                                                                                |
| Средний                              | «зачтено»    | практические навыки освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены с незначительными замечаниями; компетенции в целом сформированы                                                                                                                                            |
| Удовлетворительный                   | «зачтено»    | практические навыки освоены частично, но пробелы не носят существенного характера; большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки; компетенции сформированы частично                                                                                              |
| Неудовлетворительный                 | «не зачтено» | практические навыки не освоены; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий либо не выполнено, либо содержит грубые ошибки; дополнительная самостоятельная работа над материалом не приводит к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий; компетенции не сформированы |

### 9.3. Методические материалы (типовые контрольные задания), определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Контрольные задания, применяемые в рамках промежуточного контроля по практике по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, носят универсальный характер и предусматривают возможность комплексной оценки всего

набора компетенций, предусмотренных ОПОП по практике по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

### **9.3.1. Промежуточный контроль (примерные вопросы, обсуждаемые на защите отчета по практике)**

((формирование компетенций: ПК-1, индикаторы ИПК-1.1, ИПК-1.2, ИПК-1.3; ПК-2, индикаторы ИПК-2.1, ИПК-2.2, ИПК-3.3; ПК-3, индикаторы ИПК-3.1, ИПК-3.2; ПК-4, индикаторы ИПК-4.1, ИПК-4.2, ИПК-4.3; ПК-5, индикаторы ИПК-5.1, ИПК-5.2, ИПК-5.3; ПК-6, индикаторы ИПК-6.1, ИПК-6.2; ПК-7, индикаторы ИПК-7.1, ИПК-7.2, ИПК-7.3; ПК-8, индикаторы ИПК-8.1, ИПК-8.2, ИПК-8.3; ИПК-8.4)

1. Опишите виды деятельности, осуществляемые изучаемой организацией.
2. Опишите продукцию, выпускаемую изучаемой организацией, выполняемые работы или оказываемые услуги.
3. Опишите миссию и основные цели рассматриваемой организации.
4. Проанализируйте внешние условия функционирования рассматриваемой организации.
5. Опишите особенности учредительных документов рассматриваемой организации.
6. Проанализируйте специфику системы управления рассматриваемой организации и оцените ее эффективность.
7. Опишите применяемые в организации экономические подходы к управлению (управление по центрам финансовой ответственности, бюджетное управление и т.п.).
8. Проанализируйте, насколько организационная структура управления рассматриваемой организации соответствует ее целям и задачам.
9. Проанализируйте распределение функций и полномочий в сфере управления рассматриваемой организации.
10. Оцените уровень информационного обеспечения менеджмента рассматриваемой организации.
11. Проанализируйте применяемые в рассматриваемой организации автоматизированные системы управления.
12. Опишите правила документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организации при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений.
13. Проанализируйте методы принятия управленческих решений, применяемые в практике управленческой деятельности рассматриваемой организации.
14. Опишите информационно-коммуникационные технологии, применяемые в рассматриваемой организации для целей решения стандартных задач профессиональной деятельности менеджера.
15. Охарактеризуйте выполнение основных требований информационной безопасности при использовании в организации информационно-коммуникационных технологий для целей решения стандартных задач профессиональной деятельности менеджера.
16. Перечислите и обоснуйте собственные организационно-управленческие решения, которые могут быть предложены для целей совершенствования системы менеджмента в рассматриваемой организации.
17. Проанализируйте особенности рыночного сегмента, на который ориентируется рассматриваемая организация.
18. Охарактеризуйте особенности основных потребителей рассматриваемой организации.
19. Проанализируйте конкурентные позиции рассматриваемой организации на рынке.
20. Проанализируйте ценовую политику рассматриваемой организации.
21. Проанализируйте товарную политику рассматриваемой организации.
22. Проанализируйте политику рассматриваемой организации в области продвижения продукции.

23. Оцените степень удовлетворенности избранной группы потребителей (рыночного сегмента) предлагаемыми рассматриваемой организацией продуктами.
24. Охарактеризуйте эффективность маркетинговых стимулов, используемых рассматриваемой организацией.
25. Предложите собственные организационно-управленческие решения для целей совершенствования системы маркетинга в рассматриваемой организации.
26. Проанализируйте структуру экономической службы рассматриваемой организации.
27. Охарактеризуйте состояние и перспективы развития производственно-хозяйственной и финансовой деятельности рассматриваемой организации.
28. Опишите основные приемы поэтапного контроля реализации бизнес-планов, используемые в рассматриваемой организации.
29. Охарактеризуйте систему управления организацией на основании проведенного количественного и качественного анализа показателей производственно-хозяйственной, финансовой и инвестиционной деятельности.
30. Предложите собственные организационно-управленческие решения по улучшению и стабилизации финансового состояния рассматриваемой организации.