

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Факультет «Высшая школа корпоративного управления»

(наименование структурного подразделения (института/факультета))

Кафедра «Корпоративное управление»

(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры

корпоративного управления

Протокол от «02» сентября 2019 г.

№ 9

ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Б2.В.03(П) Практика по получению

профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

(технологическая практика)

(индекс, наименование практики (научно-исследовательской работы), в соответствии с учебным планом)

направление подготовки (специальность)

38.04.02 «Менеджмент»

(код, наименование направления подготовки (специальности))

«Менеджмент здравоохранения и государственно-частное партнерство»

(направленность(и) (профиль(и)/специализация(ии))

Магистр

(квалификация)

Заочная

(форма(ы) обучения)

Год набора - 2020

Москва, 2019 г.

Автор(ы)-составитель(и):

<u>к.э.н., доцент кафедры «Управление фирмой»</u>	<u>Быков В.М.</u>
<small>(ученая степень и(или) ученое звание, должность)</small>	<small>(Ф.И.О.)</small>

Заведующий кафедрой	
<u>корпоративного управления д.э.н., профессор</u>	<u>Календжян С.О.</u>
<small>(наименование кафедры)</small>	<small>(ученая степень и(или) ученое звание)</small>
	<small>(Ф.И.О)</small>

СОДЕРЖАНИЕ

1. Вид практики, способы и формы ее проведения	
2. Планируемые результаты практики.....	
3. Объем и место практики в структуре ОП ВО.....	
4. Содержание практики	
5. Формы отчетности по практике.....	
6. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по практике.....	
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	
7.1. Основная литература.....	
7.2. Дополнительная литература	
7.3. Нормативные правовые документы	
7.4. Интернет-ресурсы	
7.5. Иные рекомендуемые источники	
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	

1. Вид практики, способы и формы ее проведения

Программа практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (технологическая практика) разработана в соответствии с Порядком организации и проведения практики обучающихся, осваивающих образовательные программы высшего образования.

Основной целью практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности является закрепление теоретических знаний, полученных в ходе освоения учебной программы, их взаимоувязка с практическим опытом работы, выбор объекта для научных исследований, в том числе для магистерской диссертации, сбор материалов и данных по конкретному объекту исследования для подготовки к государственной итоговой аттестации, а также подготовка магистрантов для успешной управленческой деятельности в сфере здравоохранения и государственно-частного партнерства.

Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности является составной частью образовательной программы по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», профиль «Менеджмент здравоохранения и государственно-частное партнерство» и проводится в соответствии с утвержденным учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

Магистр менеджмента – это специалист, владеющий широким спектром специализированных знаний в области управления и развития современной компанией, современных информационных технологий, при этом уже на выходе из вуза обладающий определенным практическим опытом и навыками. Производственная практика является завершающим этапом в приобретении подобного опыта.

Практические умения и навыки необходимы магистранту как в ходе текущего освоения магистерской программы при подготовке научно-исследовательских работ, индивидуальных проектов, отчетов, так и при подготовке магистерской диссертации.

Вид практики: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (технологическая практика).

Способ проведения – стационарный и/или выездной.

Практика проводится непрерывно – путем выделения в календарном учебном графике непрерывного периода учебного времени для проведения всех видов практик, предусмотренных ОП ВО.

2. Планируемые результаты практики

2.1. Практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности) обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-8	способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада	ПК-8.2	способность представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада на уровне профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
ПК-10	способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой	ПК-10.2	проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой на уровне профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

2.2. В результате прохождения практики у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
экспертиза закупочной процедуры	ПК -8.2	<p>на уровне умений: Использовать вычислительную и иную вспомогательную технику, средства связи и коммуникаций Выявлять нарушения и несоответствия при проведении экспертной оценки закупочной документации Выявлять нарушения и несоответствия при проведении экспертной оценки заявок в процедуре закупки</p> <p>на уровне навыков: Проведение экспертной оценки закупочной документации Проведение экспертной оценки заявок в процедуре закупки</p>

		<p>Проведение экспертной оценки подведения итогов процедуры, в том числе пересчет баллов</p> <p>на уровне опыта практической деятельности:</p> <p>Использовать основы экономических знаний о ценообразовании на рынке по направлениям</p> <p>Применять методы бухгалтерского учета и статистики в части применения к закупкам</p> <p>Составлять закупочную документацию</p>
реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ПК -8.2	<p>на уровне умений:</p> <p>Определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения</p> <p>Применять методы оперативного управления персоналом организации</p> <p>Контролировать исполнение поручений и задач, вносить своевременные коррективы в планы и задачи</p> <p>Определять показатели эффективности работы персонала подразделения</p> <p>Управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной труда</p> <p>Составлять планы деятельности структурного подразделения организации</p> <p>Составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов структурного подразделения для формирования бюджетов</p> <p>Производить анализ текущей деятельности структурного подразделения и внедрять процедуры по ее оптимизации</p> <p>Представлять интересы организации и вести переговоры с государственными органами, профессиональными союзами и другими представительными органами работников по вопросам персонала</p> <p>Вести переговоры с поставщиками услуг по условиям заключаемых договоров</p> <p>Производить предварительные закупочные процедуры и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров</p> <p>Проводить аудит результатов работы с персоналом</p> <p>Работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом</p> <p>Соблюдать нормы этики делового общения</p> <p>на уровне навыков:</p> <p>Планирование деятельности подразделения и персонала</p> <p>Оперативное управление персоналом</p>

		<p>подразделения организации</p> <p>Расчет затрат по подразделению и подготовка предложений для формирования бюджета</p> <p>Разработка стандартов деятельности подразделения и унификация процессов</p> <p>Проведение инструктажа по охране труда</p> <p>Постановка задач работникам структурного подразделения, определение ресурсов для их выполнения, контроль исполнения</p> <p>Анализ планов и отчетности подчиненных работников, разработка предложений по улучшению показателей деятельности подразделения</p> <p>Формирование отчетов о работе структурного подразделения</p> <p>на уровне опыта практической деятельности:</p> <p>Применять методы управления персоналом и его мотивации</p> <p>Использовать методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности</p> <p>Разрабатывать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала</p> <p>Использовать технологии и методы формирования и контроля бюджетов</p> <p>Планировать и прогнозировать потребности в персонале</p> <p>Урегулировать трудовые споры</p> <p>Взаимодействовать с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, и иными организациями</p>
реализация системы стратегического управления персоналом организации	ПК -8.2	<p>на уровне умений:</p> <p>Производить анализ деятельности по управлению персоналом, разрабатывать показатели эффективности работы</p> <p>Формировать планы и мероприятия по управлению персоналом</p> <p>Рассчитывать бюджет в области управления персоналом</p> <p>Определять зоны ответственности работников и подразделений, ставить задачи руководителям подразделений и обеспечивать ресурсы для их исполнения</p> <p>Контролировать и корректировать исполнение поручений и задач</p> <p>Управлять эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдением безопасных условий труда</p> <p>Вести переговоры по вопросам социального</p>

		<p>партнерства и представлять интересы организации в государственных органах, профессиональных союзах и других представительных органах работников, и организациях по вопросам персонала</p> <p>на уровне навыков:</p> <p>Планирование деятельности и разработка мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации</p> <p>Внедрение политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом</p> <p>Построение организационной структуры с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений организации</p> <p>Внедрение и поддержание корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</p> <p>Внедрение и поддержание системы организации труда и оплаты персонала</p> <p>Управление внедрением программ и принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда</p> <p>Организация проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом</p> <p>на уровне опыта практической деятельности:</p> <p>Постановка задач руководителям структурных подразделений, определение материально-технических ресурсов для их выполнения</p> <p>Анализ отчетности по управлению персоналом и выявление ресурсов по улучшению деятельности организации</p> <p>Согласование условий заключаемых договоров по вопросам управления персоналом</p> <p>Организация проведения закупочных процедур по вопросам управления персоналом и оформления сопутствующей документации по ним</p> <p>Формирование бюджета на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга</p> <p>Применение к работникам мер поощрения и дисциплинарного взыскания</p>
разработка финансового плана для клиента и целевого	ПК -8.2	<p>на уровне умений:</p> <p>Проводить структурированное интервью и анкетирование клиента на предмет инвестиционного профиля</p>

инвестиционного портфеля		<p>Получать, интерпретировать и документировать результаты исследований Использовать расчетные таблицы и калькуляторы Оценивать затраты на проведение финансовых операций Рассчитывать величину портфеля, достаточную для покрытия финансовых целей Выявлять соответствие/несоответствие инвестиционного профиля клиента параметрам инвестиционного портфеля</p> <p>на уровне навыков: Составление перечня рекомендаций по управлению инвестиционным риском Составление инвестиционного портфеля Выявление качественных и количественных свойств рисков в предполагаемых к использованию финансовых продуктах Согласование условий инвестиционного портфеля с клиентом</p> <p>на уровне опыта практической деятельности: Привлечение к решению задач финансового планирования независимых внешних консультантов и экспертов в области финансовых рынков Регулярный пересмотр качества инвестиционного портфеля клиента (селекция и аллокация активов) Проведение расчетов величины портфеля, достаточной для покрытия финансовых целей Расчет размера инвестиций, необходимого для достижения целей клиента</p>
разработка методологии и стандартизация процесса финансового консультирования и финансового планирования	ПК -8.2	<p>на уровне умений: Устанавливать и поддерживать деловые контакты, связи, отношения, коммуникации с сотрудниками организации Формировать общую позицию по вопросу финансового консультирования Понимать особенности бизнеса организации и его функционирование Определять приоритеты и текущие цели процесса финансового консультирования для всех подразделений организации Руководить разработкой корпоративных регламентных документов по процессу финансового консультирования Оценивать ресурсные затраты, необходимые для обеспечения эффективного внедрения и функционирования процесса финансового консультирования и финансового планирования</p>

		<p>Пользоваться лучшими мировыми практиками по финансовому консультированию</p> <p>Анализировать и выносить суждение о применимости методик финансового планирования для отдельных категорий клиентов</p> <p>Анализировать информацию, тенденции лучших мировых практик и уровень аппаратно-информационного обеспечения процесса финансового консультирования в отрасли и в организации</p> <p>Оценивать ресурсные затраты на внедрение и функционирование аппаратно-информационной составляющей процесса финансового консультирования</p> <p>Оценивать полезность внедрения и затраты на внедрение автоматизированных информационных систем по финансовому консультированию</p> <p>Координировать деятельность сторонних организаций и вести переговоры по вопросам аппаратно-информационного обеспечения процесса финансового консультирования</p> <p>Разрабатывать, формулировать технические задания и управлять проектами аппаратно-информационного обеспечения финансового консультирования</p> <p>Владеть программным обеспечением (текстовые, графические, табличные и аналитические приложения, приложения для визуального представления данных) для работы с информацией на уровне опытного пользователя</p> <p>Формировать общую позицию по вопросу финансового консультирования и донорить ее до всех заинтересованных сторон</p> <p>на уровне навыков:</p> <p>Создание методологии финансового консультирования и финансового планирования</p> <p>Формирование стандартов и внутренних регламентов по процессу финансового консультирования и финансового планирования</p> <p>Руководство разработкой корпоративных регламентных документов по финансовому консультированию</p> <p>Утверждение методик по финансовому консультированию, методик определения инвестиционного профиля клиентов</p> <p>Согласование позиций и выработка единых подходов по вопросам регламентации процесса</p>
--	--	---

		<p>финансового консультирования совместно с другими подразделениями организации и внешними финансовыми консультантами</p> <p>Координация структурных подразделений организации по вопросам финансового консультирования</p> <p>Формирование требований к методическому обеспечению процесса финансового консультирования</p> <p>Внедрение единой методологии финансового планирования</p> <p>на уровне опыта практической деятельности:</p> <p>Периодическая актуализация основных положений и принципов методологии финансового планирования</p> <p>Установление требований к организации аппаратно-информационного обеспечения процесса финансового планирования</p> <p>Установление требований к функционированию аппаратно-информационного обеспечения процесса финансового консультирования и финансового планирования</p> <p>Формирование требований к закупкам и объемам закупки услуг внешних поставщиков для обеспечения процесса финансового консультирования в организации (базы данных, информационные системы, специализированные средства, консультационные услуги)</p> <p>Организация консультационной поддержки по вопросам аппаратно-информационного обеспечения</p> <p>Организация действий по обеспечению сотрудников подразделения по финансовому консультированию необходимым оборудованием и доступом к информационным системам организации</p>
создание и развитие организационной структуры по финансовому консультированию	ПК -8.2	<p>на уровне умений:</p> <p>Устанавливать и поддерживать деловые контакты, связи, отношения, коммуникации с сотрудниками организации и заинтересованными сторонами, формировать общую позицию по вопросу финансового консультирования, финансового планирования</p> <p>Оценивать ресурсы, необходимые для создания организационной структуры по финансовому консультированию в организации</p> <p>Руководить разработкой и разрабатывать документацию и положения об организационной структуре, предоставляющей</p>

		<p>услуги финансового консультирования клиентов</p> <p>Применять корпоративные документы и процедуры для организации эффективного процесса финансового консультирования</p> <p>Определять систему внутренней и внешней коммуникации и отчетности по процессу финансового консультирования</p> <p>Организовывать командное взаимодействие для решения поставленных задач</p> <p>Определять основные показатели эффективности руководителей подразделений в части ответственности за качество услуг финансовых консультантов</p> <p>Определять потребности в обучении персонала вопросам финансового консультирования, финансового планирования</p> <p>Действовать в нестандартных и нештатных ситуациях</p> <p>на уровне навыков:</p> <p>Разработка и участие во внедрении единой внутренней организационной структуры по финансовому консультированию</p> <p>Планирование деятельности подразделения по финансовому консультированию</p> <p>Организация, курирование и контроль деятельности подразделения по финансовому консультированию</p> <p>Организация разработки и утверждение положения о подразделении по финансовому консультированию</p> <p>Утверждение политики и регламентов по финансовому консультированию, описывающих общие принципы и функциональные обязанности всех участников процесса финансового консультирования клиентов</p> <p>на уровне опыта практической деятельности:</p> <p>Определение требований к работникам, занятым в процессе финансового консультирования</p> <p>Организация разработки должностных инструкций для специалистов по финансовому консультированию</p> <p>Создание системы мотивации и развития персонала, отвечающего за финансовое консультирование</p> <p>Разработка перспективных и текущих программ и планов, отдельных мероприятий и/или комплекса мероприятий, их информационное сопровождение, разработка</p>
--	--	---

		схем материально-финансового и организационного обеспечения процесса финансового консультирования
экспертиза закупочной процедуры	ПК -10.2	<p>на уровне умений: Выявлять нарушения и несоответствия при проведении экспертной оценки подведения итогов процедуры, в том числе при пересчете баллов Разрабатывать локально-нормативные документы Составлять и оформлять по результатам экспертизы документ в виде заключения</p> <p>на уровне навыков: Разработка предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике Разработка предложений о затратах и формированию бюджета на персонал Разработка предложений по заключению договоров по управлению персоналом с поставщиками услуг и проведение предварительных процедур по их заключению</p> <p>на уровне опыта практической деятельности: Проводит проверку (экспертизу) закупочной процедуры и документации Составляет документы в виде заключения по результатам проверки (экспертизы) закупочной процедуры и документации</p>
разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ПК -10.2	<p>на уровне умений: Представлять интересы организации и вести переговоры с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, взаимодействовать с государственными организациями Организовывать и проводить корпоративные мероприятия с персоналом Соблюдать нормы этики делового общения</p> <p>на уровне навыков: Анализ эффективности транспортно-логистических процессов Определение направлений совершенствования транспортно-логистических процессов</p> <p>на уровне опыта практической деятельности: Анализировать информацию по поставщикам услуг в области управления персоналом и по условиям заключаемых договоров Производить предварительные закупочные процедуры и оформлять сопутствующую</p>

		<p>документацию по заключению договоров</p> <p>Работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом</p>
<p>разработка системы стратегического управления персоналом организации</p>	<p>ПК -10.2</p>	<p>на уровне умений:</p> <p>Контролировать выполнение производственных заданий транспортных и складских подразделений организации</p> <p>Применять методики организации и проведения мониторинга и обследования</p> <p>Выявлять и устранять сбои в проведении логистической операции</p> <p>Обеспечивать соблюдение требований оформления транспортно-сопроводительных, транспортно-экспедиционных, платежных, страховых и претензионных документов</p> <p>на уровне навыков:</p> <p>Разработка организационной структуры, планирование потребности в персонале организации</p> <p>Разработка программ, принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда</p> <p>Формирование бюджета на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга</p> <p>на уровне опыта практической деятельности:</p> <p>Рассчитывать сроки, объемы поставок товаров (услуг)</p> <p>Составлять схемы перемещения и хранения товаров</p> <p>Использовать специализированные информационные системы, программное обеспечение и базы данных</p>
<p>поддержание устойчивого функционирования системы управления рисками</p>	<p>ПК -10.2</p>	<p>на уровне умений:</p> <p>Анализировать актуальные данные по системе управления рисками, лучшие практики по построению системы управления рисками в России и мире, тренды риск-менеджмента</p> <p>Периодически анализировать корпоративную нормативную документацию по управлению рисками и вырабатывать рекомендации по пересмотру, актуализировать документацию</p> <p>Совершенствовать систему и процесс управления рисками в организации с учетом отраслевых стандартов</p> <p>на уровне навыков:</p> <p>Адаптация и актуализация системы управления рисками под изменения бизнес-среды</p> <p>Обеспечение соответствия системы управления</p>

		<p>рисками внешним требованиям и лучшим практикам</p> <p>Организация и проведение внеплановых проверок готовности организации к чрезвычайным и кризисным ситуациям</p> <p>Подготовка материалов по уровню рисков и работе с рисками в разрезе отдельных нововведений для отчета перед вышестоящим руководством, собственниками</p> <p>на уровне опыта практической деятельности:</p> <p>Обрабатывать информацию по рискам в отрасли и в организации</p> <p>Составлять отчеты и использовать информацию, полученную из внутренних и внешних отчетов организации, а также из результатов аудиторских заключений</p>
--	--	--

3. Объем и место практики в структуре образовательной программы

Общий объем практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности – 6 з.е. (216 академических часов), рассредоточенная. После прохождения практики сдается зачет с оценкой.

Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности расположена во втором блоке, под индексом Б2.В.03(П).

Практика реализуется после изучения следующих дисциплин:

Б1.Б.01. Современный менеджмент;

Б1.Б.04 Стратегический менеджмент и стратегический анализ;

Б1.Б.05 Методы исследований в менеджменте;

Б1.В.01 Экономика и управление предприятием;

Б1.В.02 Управление человеческими ресурсами компании;

Б1.В.04 Маркетинг;

Б2.В.01(У) Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков.

В свою очередь, производственная практика является основой для дальнейшего прохождения преддипломной практики и НИР, предусмотренных учебным планом, а также следующих дисциплин:

Б1.Б.06 Современные коммуникации в менеджменте.

Б1.В.ДВ.03.01 Моделирование бизнес-процессов и реинжиниринг;

4. Содержание практики

№ п/п	Этапы (периоды) практики	Виды работ
1	Выбор и знакомство с объектом предполагаемого исследования	1.1. Знакомство с историей создания предприятия и его юридической формой. 1.2. Ознакомление с основными направлениями деятельности предприятия. 1.3. Знакомство с организационной структурой предприятия.
2.	Изучение функционирования отдельных подразделений предприятия	2.1. Изучение работы финансовых служб компании. 2.2. Знакомство с работой кадровых служб. 2.3. Изучение работы службы маркетинга. 2.4. Изучение организации производства. 2.5. Функционирование системы работы с персоналом организации. 2.6. Система внешних и внутренних коммуникаций компании.
3	Изучение информационного обеспечения предприятия	3.1. Организация распределения и обмена информационными потоками на предприятии. 3.2. Знакомство с используемыми на предприятии компьютерными системами и технологиями.
4	Анализ информации и оформление отчёта	4.1. Поиск, изучение и систематизация информационных материалов о компании из внешних источников (средства массовой информации, Интернет) 4.2. Подготовка отчета по практике. Подготовка презентации отчета.

5. Формы отчетности по практике

Учебно-методическое обеспечение курса базируется на Порядке организации и проведения практики обучающихся, осваивающих образовательные программы высшего образования.

После прохождения практики магистрант пишет отчет о проделанной работе, указывая и раскрывая в нем основные моменты практики и собранные данные. По окончании практики магистрант получает отзыв руководителя.

Отчет по практике является основным документом, характеризующим работу во время прохождения практики. В отчете должны быть отражены изученные во время практики общие вопросы и основные результаты практической деятельности обучающегося.

Отчет по практике состоит из титульного листа, оглавления, общей части, заключения, списка использованных источников и литературы, приложений. В качестве

приложений в отчет по практике могут включаться копии документов (нормативных актов, отчетов и др.), изученных и использованных в период прохождения практики.

Отчет по практике предоставляется в печатном виде на листах формата А4, для приложений допускается использование формата А3, верхнее и нижнее поля – 20 мм, правое 15 мм, левое – 30 мм, выравнивание текста – по ширине, абзацный отступ – 1,25 см. Объем отчета (без учёта отзыва руководителя практики от организации, индивидуального задания руководителя дипломной работы (проекта), для обучающихся, направляемых на преддипломную практику) должен составлять 15-25 страниц печатного текста. Текст готовится с использованием текстового редактора Microsoft Word (или аналога) через 1,5 интервала с применением 14 размера шрифта Times New Roman.

6. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по практике

6.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

6.1.1. В ходе реализации практики (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков) используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Руководитель практики от Академии участвует в распределении студентов по рабочим местам и осуществляет контроль за соблюдением сроков проведения практики и соответствием ее содержания требованиям, установленным ОП ВО, а также выполнением плана-графика, в который переносятся выданные общее и индивидуальное задания.

Примерный календарный график прохождения практики

№ п/п	Изучаемые вопросы, выполняемая работа	Кол-во дней
1.	Выбор и знакомство с объектом предполагаемого исследования	5
2.	Изучение функционирования отдельных подразделений предприятия	11
3.	Изучение информационного обеспечения предприятия	7
4.	Анализ информации	В течение практики
5.	Сбор информации для выполнения индивидуального задания	В течение

		практики
6.	Подготовка отчета, электронной презентации, защита	5

Студенты в период прохождения практики обязаны:

- выполнять общее и индивидуальные задания, предусмотренные программой практики;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка профильной организации;
- соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности,
- действующие в профильной организации;
- своевременно выполнять указания руководителей практики от Академии и профильной организации;
- соблюдать утвержденный рабочий график (план) проведения практики;
- своевременно представить руководителю практики от Академии отчет о прохождении практики (далее – отчет по практике) с отзывом руководителя практики от профильной организации, заверенным печатью.

Руководитель практики от Академии ежедневно контролирует присутствие студента на рабочем месте, оценивает качество выполнения общих и индивидуальных заданий по 10-балльной шкале, по разработанным критериям и показателям.

6.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с применением следующих методов (средств):

Составление отчета в соответствии с общим и индивидуальным заданием, подготовка электронной презентации, включающей основные выводы и предложения по результатам выполнения задания, защита отчета в устной форме.

6.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Текущая форма контроля осуществляется посредством проверки регулярности выполнения общего и индивидуального заданий, предусмотренных программой практики, указаний руководителей практики от Академии и профильной организации; соблюдения утвержденного рабочего графика (плана) проведения практики.

6.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Практика завершается защитой отчета по практике, являющейся промежуточной аттестацией студентов. Порядок проведения промежуточной аттестации студентов, устанавливается локальным нормативным актом Академии. Промежуточная аттестация осуществляется в форме зачета.

Промежуточная аттестация осуществляется руководителем практики от кафедры путем проверки подготовленного студентом отчета по результатам практики. Отчет подлежит обязательному визированию руководителем (его организации (или его заместителем) и должен быть заверен печатью организации. Процедурой промежуточной аттестации результатов производственной практики предусмотрена подготовка доклада с электронной презентацией, с которыми студент выступает перед комиссией по защите результатов практики и студентами своего курса.

К защите отчета по практике допускается студент, предоставивший в установленные сроки в деканат следующие документы:

- отчет по практике, оформленный в установленном порядке;
- отзыв-характеристику руководителя практики от Академии;
- отзыв руководителя практики от профильной организации, заверенный печатью организации;
- индивидуальное задание руководителя практики от Академии.

Сроки предоставления указанных документов устанавливаются и доводятся до сведения студентов структурным подразделением.

После защиты отчета по практике документы вносятся в личное дело студента или хранятся в структурном подразделении в установленном порядке.

Неудовлетворительные результаты защиты отчета по практике или не прохождение защиты отчета по практике при отсутствии уважительных причин (в том числе, в случае непредставления документов) признаются академической задолженностью.

Студентам, которые не прошли защиту отчета по практике по уважительным причинам (документально подтвержденным), предоставляется возможность пройти практику повторно, в свободное от обучения время.

Шкала оценивания

Для оценки степени освоения вышеприведенных компетенций используются следующие шкалы:

Максимальное количество баллов, которое студент может набрать в процессе обучения в рамках учебного курса – **100 баллов**.

Зачет проставляется по результатам представленного отчета о практике, доклада и участия в работе на семинаре.

Уровень	Критерии	Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки	Зачтено / Незачтено
Высокий	Индивидуальное задание выполнено в полном объеме. Проведены дополнительные, сверх индивидуального задания, исследования объекта. Отчет оформлен в соответствии с требованиями	91-100	Отлично	Зачтено
Хороший	Индивидуальное задание выполнено в полном объеме. Отчет оформлен в соответствии с требованиями	71-90	Хорошо	Зачтено
Средний	Индивидуальное задание выполнено не менее, чем на 80 %. Отчет оформлен в соответствии с требованиями	61-70	Удовлетворительно	Зачтено
Низкий	Индивидуальное задание не выполнено. Отчет не представлен или оформлен ненадлежащим образом.	60 балл и ниже	Неудовлетворительно	Незачтено

Оценка формируется следующим образом:

Показатель	Баллы (максимум)
Содержание отчета	60
Выступление на семинаре по защите отчета	20
Качество оформления отчета	20
Итого:	100

Максимальное количество баллов, которое студент может набрать в процессе обучения в рамках учебного курса – **100 баллов**:

№ п/п	Российская система	Баллы	Оценка ECTS	Словесная интерпретация оценок ECTS
1	Отлично «5»	96-100	A	Excellent – выдающиеся знания с возможными незначительными погрешностями
2		91-95	B	Very Good – знания выше среднего

				уровня, с некоторыми ошибками
3	Хорошо «4»	81-90	C	Good – правильно выполненная работа с несколькими заметными ошибками
4		71-80	D	Satisfactory – работа, выполненная удовлетворительно, с заметными недостатками
5	Удовлетворительно «3»	61-70	E	Sufficient – знания, удовлетворяющие минимальным критериям

6.4. Методические материалы

Рекомендуемая тематика индивидуальных заданий:

1. Управление многопрофильной медицинской организацией (на примере...)
2. Управление человеческими ресурсами в многопрофильном лечебно-профилактическом учреждении.
3. Повышение эффективности системы управления медицинской организацией (на примере ...).
4. Организация и управление маркетинговой деятельности в медицинской организации.
5. Формирование и развитие системы управления многопрофильной медицинской организацией (на примере...).
6. Управление человеческими ресурсами в медицинской организации (на примере...).
7. Разработка системы процессно-ориентированного управления в медицинских организациях.
8. Создание и планирование деятельности фармацевтической сети в рыночных условиях.
9. Создание системы управления качеством в медицинском учреждении.
10. Социально-психологические аспекты предупреждения и управления конфликтом в медицинской организации.
11. Опыт реструктурирования российских медицинских организаций: современное состояние, причины успеха и неудач.
12. Проектное финансирование и особенности его реализации в рамках ГЧП (на примере системы здравоохранения).
13. Риски реализации проектов ГЧП в сфере здравоохранения.
14. Модели государственно-частного партнерства и возможность их адаптации к российским условиям (на примере системы здравоохранения).

15. Теоретико-методические основы организации ГЧП в здравоохранении.
16. Оценка эффективности проектов ГЧП: методы и особенности их применения в российском здравоохранении.
17. Особенности развития ГЧП в сфере услуг (на примере российской системы здравоохранения).
18. Внедрение эффективного контракта – как основа кадровой политики в системе здравоохранения.
19. Комплексное управление медицинской организацией с использованием новых информационных технологий (на примере...).
20. Планирование деятельности медицинской организации по реализации государственных гарантий бесплатного оказания медицинской помощи населению (на примере...).
21. Социально-психологические аспекты делового общения руководителя медицинской организации (на примере...).
22. Развитие рыночных отношений в региональном здравоохранении.
23. Активизация профессиональной деятельности персонала медицинской организации с учетом основных мотивационных типов сотрудников (на примере...).
24. Формирование корпоративной культуры медицинской организации (на примере...).
25. Нематериальные стимулы в стратегии повышения качества медицинской помощи.
26. Система мотивации персонала медицинской организации к качественному труду (на примере...).

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение производственной практики

7.1. Основная литература

1. Корпоративное управление: вопросы практики и оценки российских компаний. Монография под ред. Бухвалова А.В. – ВШМ СПбГУ (Высшая школа менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета), 2012 г. – 328 с. http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=47495
2. Герчикова И.Н. Менеджмент. Практикум: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2012 г. – 278 с. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118133&sr=1>
3. Бёме Г., Календжян С.О. Система эффективного управления: теория и практика

применения делегирования полномочий и ответственности (в трёх книгах).– М.: Высшая школа корпоративного управления РАНХиГС, 2015 г.

4. Кужева С.Н., Науч. ред. Родина Л.А. Методы исследования в менеджменте.– ОмскГУ (Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского), 2014 г. – 188 с. http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=61901
5. Мокий М.С. - Отв. ред., Никифоров А.Л., Мокий В.С. МЕТОДОЛОГИЯ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ. Учебник для магистратуры.– М.:Издательство Юрайт, 2015 г. – 255 с. http://www.biblio-online.ru/thematic/?21&id=urait.content.3397DC8B-C230-45D3-A3FD-F79C653392B1&type=c_pub

7.2. Дополнительная литература

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами. [Текст] / М.Армстронг; пер. И.Малова – СПб.: Питер, 2010 - 840 с.
2. ГОСТ 7.32-2001 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления».
3. ГОСТ 7.1-2003. Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления.
4. Кукушкина, В.В. Организация научно-исследовательской работы студентов (магистров): Учебное пособие. [Текст]/В.В.Кукушкина. – М.:ИНФРА-М, 2014. – 265 с.
5. Двоеглазов, В.В. Менеджмент. Магистерская диссертация: Учебное пособие/ [Текст] В.В.Двоеглазов. - М.: ИНРА-М, 2012. – 240 с.
6. Интенсивный курс МВА под ред. В.К.Фальцмана, Э.Н.Крылатых. - М.: ИНФРА-М, 2011- 450 с.
7. Баранчеева, В.И. Управление инновациями: Учебник для подготовки бакалавров и специалистов. [Текст] /В.И. Баранчеева - М.: Высшее образование Юрайт, 2011. – 356 с.
8. Чупрова Л.В. Научно-исследовательская работа студентов в образовательном процессе в вузе. [Текст] / Л.В.Чупрова – СПб.: Реноме, 2012 - 383 с.

7.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации [Текст]: принята всенародным голосованием 12.12.1993; с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к

Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ // РГ. 1993. 25 декабря.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 13.07.2015) [Текст] // СЗ РФ.- 1994. -№32. – 5 декабря.6.4. Интернет-ресурсы, справочные системы.

7.4. Интернет-ресурсы

1. <http://www.elibrary.ru> – научная электронная библиотека.
2. <http://www.biblioclub.ru> – университетская библиотека ONLINE
3. <http://www.business-library.ru> – универсальная бизнес-библиотека
4. <http://www.scholar/google.ru> - поисковая система научной и академической литературы
5. <http://www.moluch.ru> – журнал «Молодой ученый»
6. <http://www.soveurope.ru> – Современная Европа. Журнал Института Европы РАН.
7. <http://www.antiplagiat.ru> – система АНТИПЛАГИАТ
8. <http://www.rbs.ru> – сайт информационного агентства «Росбизнесконсалтинг»
9. www.nnir.ru - Российская национальная библиотека
10. www.nns.ru - Национальная электронная библиотека
11. www.rsi.ru - Российская государственная библиотека

7.5. Иные источники

1. www.google.ru – поисковая система Google.
2. www.rambler.ru - поисковая система Rambler.
3. <http://www.scholar/google.ru> - поисковая система научной и академической литературы
4. www.business-learning.ru – система дистанционного бизнес-образования.

8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

8.1. Список учебно-лабораторного оборудования

Материально-техническое обеспечение производственной практики, должно быть достаточным для достижения целей практики. Предоставляемые рабочие места соответствуют действующим санитарным и противопожарным нормам, а также требованиям техники безопасности при проведении учебных и научно-производственных

работ.

Студентам в организациях обеспечивается возможность доступа к информации, необходимой для выполнения заданий по практике и написанию отчета.

Организации, а также учебно-научные подразделения Академии, предоставляющие места практики должны обеспечить рабочее место студента компьютерным оборудованием и программным обеспечением в объемах, достаточных для достижения целей практики.

8.2. Информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Программные продукты Microsoft Office 2016 (Excel, Word, Access, Power Point), программа «Antiplagiat.ru», программа «Project Expert» for Windows, юридическая база КОДЕКС, юридическая база Консультант плюс, юридическая база Гарант.