

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ И. Т. ТРУБИЛИНА»**

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

УТВЕРЖДАЮ
Декаан экономического
факультета

профессор **К. Э. Тюпаков**
19 апреля 2021 г.

**Программа учебной практики по получению первичных
профессиональных умений и навыков**

(Адаптированная программа для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, обучающихся по адаптированным основным профессиональным образовательным программам высшего образования)

**Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент**

**Направленность подготовки
Инновационный менеджмент
(программа прикладного бакалавриата)**

**Уровень высшего образования
Бакалавриат**

**Форма обучения
Очная, заочная**

**Краснодар
2021**


Программа учебной практики по получению первичных профессиональных умений и навыков разработана на основе ФГОС ВО 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ 12 января 2016 г. № 7.

Автор:
старший преподаватель


И. А. Котляр

Программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры организации производства и инновационной деятельности от 15.03.2021 г., протокол № 11.

Заведующий кафедрой
д-р техн. наук,
канд. экон. наук, профессор


Ю. И. Бершицкий

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии экономического факультета, протокол от 05.04.2021 г. № 10.

Председатель
методической комиссии,
д-р экон. наук, профессор


А. В. Толмачев

Руководитель
основной профессиональной
образовательной программы
канд. экон. наук, профессор


А. П. Соколова

1 Цель учебной практики

Целью учебной практики по получению первичных профессиональных умений и навыков является получение первичных профессиональных умений и навыков, развитие профессиональных знаний в сфере избранной специальности, их систематизация, расширение и закрепление; овладение необходимыми профессиональными компетенциями по избранному направлению специализированной подготовки; развитие способности самостоятельного осуществления научно-исследовательской работы, связанной с решением сложных профессиональных задач в условиях инновационного развития, проведения исследований и экспериментов.

Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков практика построена на освоении методики работы с первоисточниками и материалами периодической печати для углубления и актуализации теоретической подготовки, а также изучения опыта работы предприятий и организаций в различных сферах деятельности.

2 Задачи учебной практики

Задачами практики по получению первичных профессиональных умений и навыков являются:

- обеспечение становления профессионального научно-исследовательского мышления обучающихся, формирование у них четкого представления об основных профессиональных задачах, способах их решения;
- формирование готовности к профессиональному самосовершенствованию, развитию инновационного мышления и творческого потенциала, профессионального мастерства;
- изучение фундаментальной и периодической литературы, нормативных и методических материалов;
- приобретение опыта в исследовании актуальной научной проблемы, а также формирование умений использовать современные технологии сбора информации, обработки и интерпретации полученных экспериментальных и эмпирических данных;
- подготовка аргументации для проведения дискуссии, в том числе публичной, тезисов доклада на студенческую конференцию (сессию) или статьи для опубликования.

3 Вид практики, тип практики

Вид практики – учебная, тип практики – практика по получению первичных профессиональных умений и навыков.

4 Способ проведения учебной практики

Способ проведения практики по получению первичных профессиональных умений и навыков – стационарный, выездной.

Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков состоит из практических аудиторных и внеаудиторных занятий и самостоятельной работы студента. Формы проведения практики – групповая и индивидуальная.

Местом прохождения практики по получению первичных профессиональных умений и навыков являются кафедры Кубанского госагроуниверситета, профильные организации. Общее методическое руководство практикой по получению первичных профессиональных умений и навыков осуществляет выпускающая кафедра. Практическое руководство работой обучающегося осуществляет преподаватель выпускающей кафедры и специалист или руководитель соответствующего подразделения базы практики.

Практика, предусмотренная ФГОС ВО и организуемая на базе сторонних организаций, осуществляется на основе договора между Кубанским госагроуниверситетом и соответствующим предприятием и организацией. При выборе базы практики студент должен учитывать следующие критерии:

- наличие квалифицированного руководителя практики со стороны организации;

- возможность сбора материалов для отчета по практике и последующего проведения научных исследований;

наличие условий для приобретения навыков работы по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность «Инновационный менеджмент».

5 Форма проведения практики

Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков проводится дискретно: путем выделения в календарном учебном графике непрерывного периода учебного времени для ее проведения.

6 Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

В результате освоения практики формируются следующие компетенции:

обще-professionalная (ОПК):

ОПК-1 – владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;

профессиональные (ПК):

ПК-1 – владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;

ПК-2 – владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде;

ПК-5 – способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.

В результате прохождения практики обучающиеся выполняют виды работ, связанные с будущей профессиональной деятельностью:

- анализ источников нормативной и правовой информации;
- изучение основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;
- изучение способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций;
- сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений.

7 Место учебной практики в структуре ОПОП ВО

Практика проводится – на 1 курсе, во 2 семестре в очной и заочной формах обучения.

8 Содержание учебной практики

Общая трудоемкость практики по получению первичных профессиональных умений и навыков составляет 108 часов, 3 зачетные единицы, в том числе в форме практической подготовки - 108 часов, 3 зачетные единицы.

Форма контроля – зачет с оценкой.

Таблица 1 – Содержание и структура практики для очной формы обучения

№ п/п	Разделы (этапы) практики	Содержание работы на практике, в часах			
		контактная аудиторная	контактная внеаудиторная	иные формы	итого
1	Подготовительный (в т. ч. инструктаж по технике безопасности)	4	-	-	4
2	Выполнение индивидуального задания Виды работ, связанные с будущей профессиональной деятельностью: – анализ источников нормативной и правовой информации; – изучение основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; – изучение способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; – сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений.	14	20	20	54
3	Аналитический	-	18	10	28
4	Подготовка отчета по практике	-	12	10	22
	Всего, час	18	50	40	108

Таблица 2 – Содержание и структура практики для заочной формы обучения

№ п/п	Разделы (этапы) практики	Содержание работы на практике, в часах			
		контактная аудиторная	контактная внеаудиторная	иные формы	итого
1	Подготовительный (в т. ч. инструктаж по технике безопасности)	4	-	-	4
2	Выполнение индивидуального задания Виды работ, связанные с будущей профессиональной деятельностью: – анализ источников нормативной и правовой информации; – изучение основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; – изучение способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; – сбор, обработка и анализ инфор-	14	20	20	54

№ п/п	Разделы (этапы) практики	Содержание работы на практике, в часах			
		контактная аудиторная	контактная внеаудиторная	иные формы	итого
	мации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений.				
3	Аналитический	-	18	10	28
4	Подготовка отчета по практике	-	12	10	22
	Всего, час	18	50	40	108

9 Требование к форме отчетности по практике. Промежуточная аттестация по итогам учебной практики

Качество прохождения учебной практики оценивается на основе письменного отчёта, составляемого бакалавром.

К отчету прилагаются следующие документы:

- индивидуальное задание, подписанное руководителем практики от КубГАУ и самим обучающимся;
- рабочий график прохождения практики, подписанный руководителем практики от КубГАУ;
- дневник практики, подписанный руководителем практики от КубГАУ и самим обучающимся;
- отзыв руководителя практики, подписанный руководителем практики.

Аттестация по итогам практики проводится на основании защиты оформленного отчета и отзыва руководителя практики. Защита учебной практики проходит перед комиссией в форме доклада в установленные учебным планом сроки. Комиссия дает оценку выполнения программы практики, качества разработанных проектов документов, правильности составления отчетной документации, умения обучающегося грамотно и лаконично изложить выводы, сделанные им по результатам практики.

По итогам положительной аттестации выставляется зачет с оценкой.

Обучающиеся, не выполнившие программу учебной практики без уважительной причины или получившие отрицательную оценку, могут быть отчислены из университета как имеющие академическую задолженность в порядке, предусмотренном Уставом вуза.

10 Фонд оценочных средств по учебной практике

10.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Номер семестра*	Этапы формирования компетенций и оценка уровня их сформированности по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
ОПК-1 – владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых	

документов в своей профессиональной деятельности	
1	Правоведение
2	<i>Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</i>
3	Бухгалтерский учет
3	Экономика труда и материальное стимулирование
3	Нормирование и оплата труда
3	Управление качеством
6	Гражданское право
6	Управление затратами и контроллинг
6	Налоговый менеджмент
6	Управление инновационными проектами
7	Методы оценки интеллектуальной собственности
8	Государственное регулирование инновационной деятельности
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-1 – владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	
2	<i>Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</i>
3	Экономика труда и материальное стимулирование
3	Нормирование и оплата труда
3,4	Теория менеджмента
4	Бизнес - системы
7	Управление человеческими ресурсами
7	Управление персоналом
8	Преддипломная практика
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-2 – владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	
2	Этика и культура менеджмента
2	<i>Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</i>
7	Управление человеческими ресурсами
7	Управление персоналом
8	Преддипломная практика
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-5 – способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	
2	<i>Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</i>
4	Корпоративная социальная ответственность
4	Сравнительный менеджмент
7	Оценка и управление стоимостью предприятия
7	Производственная стратегия предприятия

8	Управленческие решения
8	Стратегический менеджмент
8	Антикризисное управление
8	Преддипломная практика
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

* номер семестра соответствует этапу формирования компетенции

10.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ОПК-1 – владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности					
Знать: – Постановления, распоряжения, приказы, методические и нормативные материалы в области профессиональной деятельности	Фрагментарное представление о постановлениях, распоряжениях, приказах, методических и нормативных материалах в области профессиональной деятельности	Неполные представления о постановлениях, распоряжениях, приказах, методических и нормативных материалах в области профессиональной деятельности	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о постановлениях, распоряжениях, приказах, методических и нормативных материалах в области профессиональной деятельности	Сформированные систематические представления о постановлениях, распоряжениях, приказах, методических и нормативных материалах в области профессиональной деятельности	Отчет о прохождении учебной практики, вопросы для проведения зачета
Уметь: – Владеть методами системного анализа нормативных и правовых информационных материалов и их систематизации	Фрагментарное умение самостоятельно пользоваться методами анализа нормативных и правовых информационных материалов и их систематизации	Несистематическое применение умений самостоятельно пользоваться методами системного анализа нормативных и правовых информационных материалов и их систематизации	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение самостоятельно пользоваться методами системного анализа нормативных и правовых информационных материалов и их систематизации	Сформированное умение самостоятельно пользоваться методами системного анализа нормативных и правовых информационных материалов и их систематизации	
Владеть: – Использовать общие и специальные источники нормативной и правовой информации	Отсутствие навыков использования общих и специальных источников нормативной и правовой информации	Фрагментарное владение навыками использования общих и специальных источников нормативной и правовой информации	В целом успешное, но несистематическое владение навыками использования общих и специальных источников нормативной и правовой информации	Успешное и систематическое владение навыками использования общих и специальных источников нормативной и правовой информации	
ПК-1 – владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства					

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры					
Знать: – Основные теории мотивации, лидерства и власти; – Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Фрагментарное представление об основных теориях мотивации, лидерства и власти; системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала	Неполные представления об основных теориях мотивации, лидерства и власти; системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основных теориях мотивации, лидерства и власти; системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала	Сформированные систематические представления об основных теориях мотивации, лидерства и власти; системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала	Отчет о прохождении учебной практики, вопросы для проведения зачета
Уметь: – Использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; – Работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством; – Применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом	Фрагментарное умение самостоятельно использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством; применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом	Несистематическое применение умений самостоятельно использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством; применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение самостоятельно использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством; применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом	Сформированное умение самостоятельно использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством; применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом	
Владеть: – Использование основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих	Отсутствие навыков использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения страте-	Фрагментарное владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для ре-	В целом успешное, но несистематическое владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти	Успешное и систематическое владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для ре-	

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ских задач	гических и оперативных управленческих задач	шения стратегических и оперативных управленческих задач	для решения стратегических и оперативных управленческих задач	шения стратегических и оперативных управленческих задач	
ПК-2 – владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде					
Знать: – Кадровую политику и стратегию организации	Фрагментарное представление о кадровой политике и стратегии организации	Неполные представления о кадровой политике и стратегии организации	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о кадровой политике и стратегии организации	Сформированные систематические представления о кадровой политике и стратегии организации	Отчет о прохождении учебной практики, вопросы для проведения зачета
Уметь: – Проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации	Фрагментарное умение самостоятельно проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации	Несистематическое применение умений самостоятельно проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение самостоятельно проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации	Сформированное умение самостоятельно проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации	
Владеть: – Разрешение конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций	Отсутствие навыков разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций	Фрагментарное владение навыками разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций	В целом успешное, но несистематическое владение навыками разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций	Успешное и систематическое владение навыками разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций	
ПК-5 – способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений					
Знать: – Сущность и роль функциональных стратегий в обеспечении устойчивого функционирования и развития предприятия	Фрагментарное представление о сущности и роли функциональных стратегий в обеспечении устойчивого функционирования и развития	Неполные представления о сущности и роли функциональных стратегий в обеспечении устойчивого функционирования и развития пред-	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о сущности и роли функциональных стратегий в обеспечении устойчивого	Сформированные систематические представления о сущности и роли функциональных стратегий в обеспечении устойчивого функционирования	Отчет о прохождении учебной практики, вопросы для проведения зачета

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
	предприятия	приятия	функционирования и развития предприятия	ния и развития предприятия	
Уметь: – Анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений; – Методики мотивирования и стимулирования персонала организации, направленные на достижение стратегических и оперативных целей в процессе реализации функциональной стратегии	Фрагментарное умение самостоятельно анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений; пользоваться методиками мотивирования и стимулирования персонала организации, направленные на достижение стратегических и оперативных целей в процессе реализации функциональной	Несистематическое применение умений самостоятельно анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений; пользоваться методиками мотивирования и стимулирования персонала организации, направленные на достижение стратегических и оперативных целей в процессе реализации функциональной	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение самостоятельно анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений; пользоваться методиками мотивирования и стимулирования персонала организации, направленные на достижение стратегических и оперативных целей в процессе реализации функциональной	Сформированное умение самостоятельно анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений; пользоваться методиками мотивирования и стимулирования персонала организации, направленные на достижение стратегических и оперативных целей в процессе реализации функциональной	
Владеть: – Сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений	Отсутствие навыков сбора, обработки и анализа информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений	Фрагментарное владение навыками сбора, обработки и анализа информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений	В целом успешное, но несистематическое владение навыками сбора, обработки и анализа информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений	Успешное и систематическое владение навыками сбора, обработки и анализа информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений	

10.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы и задания для проведения промежуточного контроля

Компетенция: владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности (ОПК-1)

Вопросы к зачету:

1. Должностная инструкция менеджера: понятие и основные разделы.
2. Понятие и классификация компетенций современного менеджера.
3. Профессиональные компетенции менеджера.
4. Личностно-деловые компетенции современного менеджера.
5. Коммуникативные компетенции современного менеджера.
6. Управленческие компетенции менеджера.
7. Основные функции менеджера.
8. Законодательные и нормативные правовые акты, регламентирующие предпринимательскую и коммерческую деятельность.
9. Внутренние документы, используемые менеджером в своей профессиональной деятельности.
10. Внешние документы, используемые менеджером в своей профессиональной деятельности.

Задания:

Задание 1.

Используя навыки поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов, опишите и проанализируйте должностную инструкцию менеджера.

Задание 2.

Используя навыки поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов опишите нормативные и правовые документы, используемые менеджером в своей профессиональной деятельности.

Задание 3.

Используя навыки поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов опишите основные компетенции современного менеджера.

Компетенция: владением. навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды,

умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1)

Вопросы к зачету:

1. Основные теории мотивации.
2. Мотивация трудовой деятельности
3. Мотивация в сфере инноваций
4. Особенности мотивации предпринимательской деятельности
5. Сущность мотивации персонала
6. Мотивация как элемент активизации инновационной деятельности
7. Сущность стимулирования и классификация стимулов
8. Деньги как средство стимулирования
9. Социально-психологические факторы системы вознаграждения персонала в организации
10. Составляющие системы дополнительного вознаграждения персонала
11. Системы формирования вознаграждения
12. Технология грейдинга
13. Технологический подход к разработке системы мотивации и стимулирования в организации
14. Стимулирование персонала в процессе разработки и внедрения инноваций
15. Инновационные подходы к процессам материального стимулирования
16. Инновации в области морального стимулирования персонала
17. Технология аудита системы мотивации и стимулирования персонала в организации
18. Разработка и оптимизация системы мотивации и стимулирования
19. Элементы внешней и внутренней среды, воздействующие на мотивацию труда персонала организации
20. Методы мотивации
21. Мотивационные ресурсы управления организацией
22. Оценка эффективности управления мотивацией, ее формы и методы
23. Система управления человеческими ресурсами
24. Управление человеческими ресурсами в процессе разработки и внедрения инноваций
25. Рейнжиниринг персонала предприятия
26. Мониторинг персонала предприятия в процессе развития инновационной деятельности
27. Команда как организационная форма коллективного управления.
28. Типология и факторы формирования команд.
29. Основные подходы к управлению командой.
30. Методы формирования команды.
31. Организация групповой работы для решения функциональных и проектных задач.

32. Формирование и диагностика организационной культуры.

Задания:

Задание 1.

Используя навыки применения основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач сравнить основные теории мотивации персонала.

Задание 2.

На основании изучения литературных источников и участия в групповой дискуссии проанализировать основные подходы к управлению командой.

Задание 3.

На основании изучения литературных источников и участия в групповой дискуссии изучить организацию групповой работы для решения функциональных и проектных задач.

Задание 4.

На основании изучения литературных источников и участия в групповой дискуссии проанализировать формирование и диагностику организационной культуры.

Компетенция: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2)

Вопросы к зачету:

1. Понятие и сущность конфликтов.
2. Истоки и предпосылки конфликта. Объективные и субъективные причины конфликтов.
3. Функции и границы конфликтов.
4. Классификация конфликтов.
5. Источники конфликтов.
6. Особенности анализа конфликтных ситуаций, возникающих в процессе разработки и внедрения инноваций.
7. Мониторинг процесса инновационной деятельности: конфликты и их предотвращение.
8. Основные этапы, периоды, стадии конфликта, его динамика.
9. Описательные модели структуры конфликта.
10. Типология конфликтов по субъектам и масштабам проявления.
11. Базисная классификация конфликтов по А.Я. Анцупову, А.И. Шипилову.
12. Управления конфликтами.
13. Методы сбора социальной информации для выявления и предотвращения конфликтов.
14. Методики анализа конфликта.
15. Семь шагов анализа и оценки ситуации в конфликте.

16. Бизнес-конфликты, их виды.
17. Корпоративные конфликты, гринмэйл.
18. Предупреждение конфликтов: менеджерский подход.
19. Предупреждение конфликтов в менеджменте организации.
20. Межгрупповые конфликты в организациях.
21. Структурирование конфликта в организации.
22. Методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические.
23. Оценка эффективности управления персоналом.
24. Стратегии поведения в конфликте.
25. Социально-психологические технологии предупреждения и разрешения конфликтов.
26. Управление процессами нивелирования конфликтов в процессе инновационной деятельности.
27. Инновационные методы регулирования и предотвращения конфликтов.
28. Бизнес-этикет в управлении конфликтами.
29. Альтернативные неформальные способы разрешения конфликтов.
30. Нормативные механизмы, легитимные, правовые способы разрешения конфликтов.
31. Анализ противоречий на основе характеристик конфликтной ситуации (по Н. В. Гришиной).
32. Экономические методы управления персоналом.
33. Структурный анализ конфликта (по А. С. Кармину).
34. Способы разрешения конфликтов.

Задания:

Задание 1.

На основании изучения литературных источников и участия в групповой дискуссии изучить теоретические аспекты управления конфликтами на предприятии.

Задание 2.

На основании изучения литературных источников и участия в групповой дискуссии дать классификацию основных видов конфликтов.

Компетенция: способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений (ПК-5)

Вопросы к зачету:

1. Функциональные стратегии предприятия.
2. Понятие и сущность стратегии предприятия.
3. Классификация стратегий предприятия.
4. Стратегия маркетинга.
5. Финансовая стратегия предприятия.

6. Инновационная стратегия предприятия.
7. Стратегия производства.
8. Социальная стратегия предприятия.
9. Стратегия организационных изменений.
10. Экологическая стратегия.

Задания:

Задание 1.

На основании изучения литературных источников и участия в групповой дискуссии изучить понятие и сущность стратегии предприятия.

Задание 2.

На основании изучения литературных источников и участия в групповой дискуссии дать классификацию стратегий предприятия.

10.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценки знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Контроль прохождения учебной практики по получению первичных профессиональных умений и навыков проводится в соответствии с Пл КубГАУ 2.5.1 «Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация студентов».

Требования к содержанию и оформлению отчета о прохождении практики содержатся в методической разработке кафедры:

Программа учебной практики по получению первичных профессиональных умений и навыков: метод. указания для студентов направления 38.03.02 Менеджмент, направленность «Инновационный менеджмент» / И. А. Котляр. – Краснодар : КубГАУ, 2019. – 37 с. – Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/123/Metodichka_UP_IM_2019.pdf

Для достижения целей практики по получению первичных профессиональных умений и навыков необходимо изучение теоретических основ деятельности по управлению командой, основных теорий мотивации, освоения и разработки прогрессивных технологий и их внедрения в производственный процесс.

Презентация отчета и его защита производится с использованием ПО Microsoft office Power Point.

Наличие и качество собранной информации, уровень исполнительности обучающегося оценивается руководителем практики во время проверки отчета по практике и его защиты.

Отчет о прохождении практики по получению первичных профессиональных умений и навыков должен иметь следующую структуру:

1. Индивидуальное задание
2. Рабочий график (план)
3. Дневник прохождения практики

4. Аттестационный лист
5. Отзыв руководителя
6. Титульный лист
7. Содержание
8. Введение
9. Основная часть
10. Заключение
11. Список использованных источников
12. Приложения

Индивидуальное задание разрабатывает руководитель практики от КубГАУ с указанием основных этапов прохождения практики, их содержания и ожидаемых результатов по каждому этапу. Все компетенции, заявленные в программе практики, должны быть сформированы в процессе ее прохождения. Подписывают индивидуальное задание руководитель практики от КубГАУ и обучающийся.

Рабочий график (план) составляется в первый день начала практики на весь период ее прохождения, в нем указывается вид выполняемой работы, календарный срок, рабочее место обучающегося.

Дневник прохождения практики должен содержать записи о всех работах практиканта, осуществляемых им для выполнения программы практики.

Отзыв руководителя практики составляется руководителем практики от университета. Руководитель практики в отзыве должен отразить личные качества обучающегося, оценивает полноту и уровень выполненных профессиональных задач в соответствии с программой практики, а также сформированность общепрофессиональных и профессиональных компетенций в процессе прохождения практики. Руководитель практики выставляет оценку обучающемуся по пятибалльной шкале.

Титульный лист отчета должен содержать указание места прохождения практики, данные о руководителях практики от кафедры. Допуск к защите отчета подтверждается подписями руководителей практики.

В *содержании* отчета указывается перечень разделов и параграфов, а также номера страниц, с которых начинается каждый из них.

Во *введении* указываются цель и задачи практики.

Основная часть отчета включает разделы, указанные в содержании практики. Здесь должны найти отражение ответы по всем позициям программы учебной практики. Текст основной части отчета не должен представлять собой переписывание литературных и нормативных источников.

Основная часть отчета о практике должна быть структурирована и отражена в следующих разделах.

1 Моя профессия – менеджер. Должностная инструкция менеджера. Компетенции современного менеджера. Нормативные и правовые документы, используемые менеджером в своей профессиональной деятельности, их поиск и анализ. Менеджер как инициатор развития инноваций на предприятии и в организации.

2 Основные подходы к управлению командой. Организация группо-

вой работы для решения функциональных и проектных задач. Формирование и диагностика организационной культуры. Формирование команды в процессе разработки и внедрения инновационных проектов.

3 Основные теории мотивации персонала организации (по варианту)

1. Теоретические основы мотивации и стимулирования
2. Теория человеческой мотивации А. Маслоу
3. Теория мотивации Д. Макклеланда
4. Теория мотивации через ожидания В. Врума
5. Теория баланса Дж. Стейси Адамса
6. Двухфакторная теория Ф. Герцберга
7. Теории о мотивации людей и поведении в управлении: «традиционная Теория Х» и «теория Y» (Дуглас МакГрегор)
8. Модель Портера-Лоулера
9. Классические теории лидерства
10. Теория «внутреннего стимулирования» лидерства К. Кэшмана
11. Теория опосредованного лидерства Р. Фишера и А. Шарпа
12. Теория связующего лидерства и концепция «горячих групп»
13. Мотивация трудовой деятельности
14. Мотивация в сфере инноваций
15. Особенности мотивации предпринимательской деятельности
16. Сущность мотивации персонала
17. Мотивация как элемент активизации инновационной деятельности
18. Сущность стимулирования и классификация стимулов
19. Деньги как средство стимулирования
20. Социально-психологические факторы системы вознаграждения персонала в организации
21. Составляющие системы дополнительного вознаграждения персонала
22. Системы формирования вознаграждения
23. Технология грейдинга
24. Технологический подход к разработке системы мотивации и стимулирования в организации
25. Стимулирование персонала в процессе разработки и внедрения инноваций
26. Инновационные подходы к процессам материального стимулирования
27. Инновации в области морального стимулирования персонала
28. Технология аудита системы мотивации и стимулирования персонала в организации
29. Разработка и оптимизация системы мотивации и стимулирования
30. Элементы внешней и внутренней среды, воздействующие на мотивацию труда персонала организации
31. Методы мотивации
32. Мотивационные ресурсы управления организацией
33. Оценка эффективности управления мотивацией, ее формы и методы
34. Система управления человеческими ресурсами

35. Управление человеческими ресурсами в процессе разработки и внедрения инноваций

36. Реинжиниринг персонала предприятия

37. Мониторинг персонала предприятия в процессе развития инновационной деятельности

4 Управление конфликтами на предприятии (по варианту)

1. Понятие и сущность конфликтов

2. Истоки и предпосылки конфликта. Объективные и субъективные причины конфликтов

3. Функции и границы конфликтов

4. Классификация конфликтов

5. Источники конфликтов

6. Особенности анализа конфликтных ситуаций, возникающих в процессе разработки и внедрения инноваций

7. Мониторинг процесса инновационной деятельности: конфликты и их предотвращение

8. Основные этапы, периоды, стадии конфликта, его динамика

9. Описательные модели структуры конфликта

10. Типология конфликтов по субъектам и масштабам проявления

11. Базисная классификация конфликтов по А.Я. Анцупову, А.И. Шипилу

12. Управления конфликтами

13. Методы сбора социальной информации для выявления и предотвращения конфликтов

14. Методики анализа конфликта

15. Семь шагов анализа и оценки ситуации в конфликте

16. Бизнес-конфликты, их виды

17. Корпоративные конфликты, гринмэйл

18. Предупреждение конфликтов: менеджерский подход

19. Предупреждение конфликтов в менеджменте организации

20. Межгрупповые конфликты в организациях

21. Структурирование конфликта в организации

22. Методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические

23. Оценка эффективности управления персоналом

24. Стратегии поведения в конфликте

25. Социально-психологические технологии предупреждения и разрешения конфликтов

26. Управление процессами нивелирования конфликтов в процессе инновационной деятельности

27. Инновационные методы регулирования и предотвращения конфликтов

28. Бизнес-этикет в управлении конфликтами

29. Альтернативные неформальные способы разрешения конфликтов

30. Нормативные механизмы, легитимные, правовые способы разреше-

ния конфликтов

31. Анализ противоречий на основе характеристик конфликтной ситуации (по Н. В. Гришиной)

32. Экономические методы управления персоналом

33. Структурный анализ конфликта (по А. С. Кармину)

34. Способы разрешения конфликтов

5 Функциональные стратегии предприятия. Понятие и сущность стратегии предприятия. Классификация стратегий предприятия. Характеристика стратегии развития конкретного предприятия.

В *заключении* обучающийся на основе анализа основной часть отчета формулирует выводы.

В *список использованных источников* включаются все использованные источники.

В *приложения* включают документы, которые могут служить подтверждением или подробным объяснением сведений и расчетов, приведенных в отчете, также могут содержать образцы документов, характеризующие деятельность исследуемого объекта.

Критерии оценивания выполнения отчета:

Отметка «отлично» - отчет выполнен в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий; в отчете правильно и аккуратно выполняет все записи, таблицы, рисунки, чертежи, графики, вычисления; правильно выполняет анализ ошибок.

Отметка «хорошо» - отчет выполнен правильно с учетом 1-2 мелких погрешностей или 2-3 недочетов, исправленных самостоятельно по требованию преподавателя.

Отметка «удовлетворительно» - отчет выполнен правильно не менее чем наполовину, допущены 1-2 погрешности или одна грубая ошибка.

Отметка «неудовлетворительно» - грубые ошибки в ходе работы, которые обучающийся не может исправить даже по требованию преподавателя или отчет не выполнен полностью.

Контроль прохождения практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности проводится в соответствии с ПлКубГАУ 2.5.1 «Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация студентов».

Защита отчета по практике по получению первичных профессиональных умений и навыков проводится в установленные учебным планом экономического факультета сроки. По результатам аттестации выставляется итоговая оценка в ведомость и зачетную книжку.

Аттестационный лист по практике

Ф.И.О.

Обучающийся (аяся) 1 курса направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность «Инновационный менеджмент» успешно прошел учебную практику по получению первичных профессиональных умений и навыков в объеме 108 часов/3 з. ед. (2 недели) с « ____ » _____ 2021__года по « ____ » _____ 202__года в ФГБОУ ВО «Кубанский ГАУ имени И.Т. Трубилина»

В ходе выполнения индивидуального задания и программы практики обучающийся освоил следующие компетенции

Наименование компетенций	пороговый	средний	высокий
ОПК-1 – владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности			
ПК-1 – владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры			
ПК-2 – владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде			
ПК-5 – способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений			

Руководитель практики от университета

(подпись)

(Ф.И.О.)

Критерии оценивания результатов обучения

Результаты выполнения и защиты отчета по учебной практике оцениваются «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и заносятся в зачетную книжку студента, протокол защиты отчета, ведомость.

Наименование оценочного средства	Критерии оценивания компетенций (результатов)	Оценка	Критерии оценивания
Письменный отчёт по практике, рабочий график (план) и дневник практики. Выступление обучающегося во время защиты отчета	<ul style="list-style-type: none"> – соответствие структуры и содержания разделов отчета по практике заданию, требованиям и методическим рекомендациям; – степень раскрытия сущности вопросов, качество представленных аналитических материалов, характеризующих объект исследования – соблюдение требований к оформлению – грамотность речи и правильность использования профессиональной терминологии во время защиты отчета – полнота, точность, аргументированность ответов во время защиты отчета 	«отлично»	Оценку «отлично» заслуживает обучающийся, который выполнил весь намеченный объем работы в срок и на высоком уровне в соответствии с программой практики, проявил самостоятельность, творческий подход и соответствующую профессиональную подготовку, показал владение теоретическими знаниями и практическими навыками проведения аналитического исследования, умение работать с аналитической информацией, и системно оценивать представленную в них информацию, а также умение делать выводы и аргументировать собственную позицию; требования к оформлению полностью соблюдены.
		«хорошо»	Оценку «хорошо» заслуживает обучающийся, который полностью выполнил намеченную на период практики программу, однако допустил незначительные просчеты методического характера при общем хорошем уровне профессиональной подготовки, недостаточно полно представил аналитические материалы исследования, сформулировал предложения по решению выявленных в процессе практики проблем, составляющих сферу научных интересов обучающегося; имеются упущения в оформлении отчета.
		«удовлетворительно»	Оценку «удовлетворительно» заслуживает обучающийся при частичном выполнении намеченной на период практики программы, если он допустил просчеты или ошибки методического характера, а представленный им информационный материал не позволяет в полной мере сформировать аналитическую базу исследования и требует соответствующей дополнительной обработки и систематизации; имеются существенные отступления от требований к оформлению отчета.
		«неудовлетворительно»	Оценки «неудовлетворительно» заслуживает обучающийся, не выполнивший программу практики и представивший отчет, выполненный на крайне низком уровне; требования к оформлению отчета не соблюдены.

11 Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная учебная литература

1. Аксенова, Е. А. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ, 2017. – 560 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1028879>

2. Василевская, И. В. Инновационный менеджмент : учебное пособие / И. В. Василевская. - 3-е изд. - Москва : РИОР, 2019. – 129 с. – (Карманное учебное пособие). – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/989381>

3. Грибов, В. Д. Теория менеджмента : учебное пособие / В. Д. Грибов, В. Р. Веснин. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 357 с. – (Высшее образование: Бакалавриат). – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1008032>

4. Конфликтология : учебник / А.Я. Кибанов, И.Е. Ворожейкин, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова ; под ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2020. – 301 с. – (Высшее образование: Бакалавриат). – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1052434>

5. Радиевский, М. В. Организация производства: инновационная стратегия устойчивого развития предприятия : учебник / М. В. Радиевский. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 377 с. – (Высшее образование). – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1072238>

6. Романов, Е. В. Стратегический менеджмент : учебное пособие / Е. В. Романов. -- 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2019. – 160 с. – (Высшее образование). – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/994456>

7. Семенов, А. К. Менеджмент : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – 2-е изд. – Москва : Дашков и К, 2021. – 186 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1232143>

Дополнительная учебная литература

1. Гапонова, О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Гапонова, Л. С. Данилова, Ю. Ю. Чилипенюк. – Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2019. – 480 с. – (Высшее образование). – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1032618>

2. Дармилова, Ж. Д. Инновационный менеджмент : учебное пособие для бакалавров / Ж. Д. Дармилова. – 2-е изд., стер. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. – 168 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1093015>

3. Козырев, Г. И. Конфликтология : учебник / Г. И. Козырев. - 3-е изд., испр. и доп. – Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2020. – 289 с. – (Высшее образование: Бакалавриат). – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1112984>

4. Лапыгин, Ю. Н. Стратегический менеджмент : учеб. пособие / Ю.Н. Лапыгин. – 2-е изд. - М. : ИНФРА-М, 2018. – 208с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/927459>

5. Семенов, А. К. Теория менеджмента : учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – 3-е изд., стер. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. – 490 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1091518>

6. Управление персоналом : учебное пособие / под общ. ред. Г. И. Михайлиной. – 3-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. – 280 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1093149>

12 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень ЭБС

№	Наименование	Тематика	Ссылка
1.	Znaniium.com	Универсальная	https://znanium.com/
2.	IPRbook	Универсальная	http://www.iprbookshop.ru/
3.	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная	https://edu.kubsau.ru/

Перечень Интернет сайтов:

Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/>

Журнал «Экономика региона» [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://www.uiec.ru/zhurnal_yekonomika_regiona/

Журнал «Экономика труда» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://creativeconomy.ru/journals/et>

Журнал «ЭкспертЮГ» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://expertsouth.ru/magazine/>

Журнал «Менеджмент и бизнес-администрирование» <http://www.mba-journal.ru/>

Журнал «Управление компанией» <http://www.zhuk.net>

Журнал «Экономика и менеджмент систем управления» <http://www.sbook.ru/emsu/>

Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского ГАУ [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru>

Публичная Электронная Библиотека (области знания: гуманитарные и естественнонаучные) [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://publ.lib.ru/publib.html/>

Сайт Бухгалтерского методологического центра, содержащий нормативные документы Мифина РФ, МСФО [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://www.minfin.ru/>

Электронная библиотека IQlib (образовательные издания, электронные учебники, справочные и учебные пособия) [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://window.edu.ru/resource/652/49652/>

Электронная библиотека Российской государственной библиотеки (РГБ) [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://elibrary.rsl.ru/>

Электронная библиотека Санкт-Петербургского государственного политехнического университета (методическая и учебная литература,

создаваемая в электронном виде авторами СПбГТУ по профилю образовательной и научной деятельности университета) [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://elib.spbstu.ru/>

13 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по практике, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по практике, позволяют: обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие, посредством сети «Интернет»; фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по практике и результатов освоения образовательной программы; организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентаций, учебных фильмов; контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

Перечень лицензионного ПО

№	Наименование	Краткое описание
1	Microsoft Windows	Операционная система
2	Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)	Пакет офисных приложений

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

№	Наименование	Тематика	Электронная почта
1	Научная электронная библиотека eLibrary	Универсальная	https://www.elibrary.ru/defaultx.asp
2	Гарант	Правовая	http://www.garant.ru/
3	КонсультантПлюс	Правовая	http://www.consultant.ru/

14 Описание материально-технической базы, необходимой для проведения практики

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе, помещений для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательных программ в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	2	3	4
1	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	<p>Помещение №221 ГУК, площадь — 101м²; посадочных мест — 95; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ</p> <p>технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран), в т.ч для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ;</p> <p>программное обеспечение: Windows, Office;</p> <p>специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель), в т.ч для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ.</p> <p>Помещение №114 ЗОО, площадь — 43м²; посадочных мест — 25; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ</p> <p>специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель), в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ</p>	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13

15 Особенности организации и проведения практики для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При определении мест прохождения практик обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ учитываются рекомендации, содержащиеся в заключении психолого-медико-педагогической комиссии, или рекомендации медико-социальной экспертизы, содержащиеся в ИПРА инвалида.

При необходимости для прохождения практики, профильной организацией по согласованию с Университетом, создаются специальные рабочие места в соответствии с характером нарушений здоровья, а также с учетом профессионального вида деятельности и характера труда, выполняемых обучающимися трудовыми функциями.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья форма проведения практики устанавливается с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей.

Учебная и (или) производственная практики могут проводиться в структурных подразделениях образовательной организации.

При прохождении производственной практики должно быть организовано сопровождение обучающегося на предприятии лицом из числа представителей образовательной организации либо из числа работников предприятия.

Для организации практического обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным образовательным программам, разрабатывается индивидуальная программа практического обучения с учётом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья.

Индивидуальная программа практического обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья разрабатывается на основе индивидуальной программы реабилитации инвалида или иного документа, содержащего сведения о противопоказаниях, доступных условиях и видах труда. Разработчиками индивидуальной программы практического обучения являются преподаватели кафедры, обеспечивающей соответствующий вид практики.

Адаптация процедуры проведения промежуточной аттестации

В ходе проведения промежуточной аттестации предусмотрено:

- предъявление обучающимся печатных и (или) электронных материалов в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- возможность пользоваться индивидуальными устройствами и средствами, позволяющими адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом их индивидуальных особенностей;
- увеличение продолжительности проведения аттестации;
- возможность присутствия ассистента и оказания им необходимой помощи (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с преподавателем).

При проведении процедуры промежуточной аттестации необходимо учитывать индивидуальные и психофизические особенности обучающегося/обучающихся по АОПОП (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Требования и создание специальных условий организации и проведения практики для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (по нозологиям)

Студенты с нарушениями зрения

1. Требования к материально-технической базе практики

Противопоказанными являются условия прохождения практики, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм инвалида и/или его потомство, и условия, воздействие которых создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений, а именно:

- физические факторы (шум, вибрация, температура воздуха, влажность и подвижность воздуха, электромагнитные излучения, статическое электричество, освещенность и др.);
- химические факторы (запыленность, загазованность воздуха рабочей зоны);
- биологические факторы (патогенные микроорганизмы и продукты их жизнедеятельности);
- физические, динамические и статические нагрузки при подъеме и перемещении, удержании тяжестей, работе в неудобных вынужденных позах, длительной ходьбе;
- нервно-психические нагрузки (сенсорные, эмоциональные, интеллектуальные нагрузки, монотонность, работа в ночную смену, с удлинненным рабочим днем).

Показанными условиями для прохождения практики инвалидов являются:

- оптимальные и допустимые санитарно-гигиенические условия производственной среды по физическим (шум, вибрация, инфразвук, электромагнитные излучения, пыль, микроклимат), химическим (вредные вещества, вещества-аллергены, аэрозоли и др.) и биологическим (микроорганизмы, включая патогенные, белковые препараты) факторам;
- работа с незначительной или умеренной физической, динамической и статической нагрузкой, в отдельных случаях с выраженной физической нагрузкой;
- работа преимущественно в свободной позе, сидя, с возможностью смены положения тела, в отдельных случаях - стоя или с возможностью ходьбы;
- рабочее место, соответствующее эргономическим требованиям;
- работа, не связанная со значительными перемещениями (переходами);
- недопустимость работы с источниками локальной вибрации и шума

2. Специальные условия, обеспечиваемые в процессе организации и проведения практики

- предоставление возможности выполнения заданий практики при минимальном зрительном контроле или без него;
- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить плоскочечатную информацию в аудиальную форму;
- возможность использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом индивидуальных особенностей и состояния здоровья студента;
- использование чёткого и увеличенного по размеру шрифта и графических объектов в предоставляемых материалах;
- озвучивание визуальной информации, представленной обучающимся в ходе практики;
- наличие подписей и описания у рисунков и иных графических объектов, что даёт возможность перевести письменный текст в аудиальный;
- минимизация внешнего шума и обеспечение спокойной аудиальной обстановки;
- возможность вести запись информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
- минимизирование заданий, требующих активное использование зрительной памяти и зрительного внимания;
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий.

**Студенты с нарушениями опорно-двигательного аппарата
(маломобильные студенты, студенты, имеющие трудности передвижения и патологию верхних конечностей)**

1. Требования к материально-технической базе практики

Противопоказанными являются условия прохождения практики, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм инвалида и/или его потомство, и условия, воздействие которых создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений, а именно:

- физические факторы (шум, вибрация, температура воздуха, влажность и подвижность воздуха, электромагнитные излучения, статическое электричество, освещенность и др.);
- химические факторы (запыленность, загазованность воздуха рабочей зоны);
- биологические факторы (патогенные микроорганизмы и продукты их жизнедеятельности);

- физические, динамические и статические нагрузки при подъеме и перемещении, удержании тяжестей, работе в неудобных вынужденных позах, длительной ходьбе;

- нервно-психические нагрузки (сенсорные, эмоциональные, интеллектуальные нагрузки, монотонность, работа в ночную смену, с удлиненным рабочим днем).

- Показанными условиями для прохождения практики инвалидов являются:

- оптимальные и допустимые санитарно-гигиенические условия производственной среды по физическим (шум, вибрация, инфразвук, электромагнитные излучения, пыль, микроклимат), химическим (вредные вещества, вещества-аллергены, аэрозоли и др.) и биологическим (микроорганизмы, включая патогенные, белковые препараты) факторам;

- работа с незначительной или умеренной физической, динамической и статической нагрузкой, в отдельных случаях с выраженной физической нагрузкой;

- работа преимущественно в свободной позе, сидя, с возможностью смены положения тела, в отдельных случаях - стоя или с возможностью ходьбы;

- рабочее место, соответствующее эргономическим требованиям;

- работа, не связанная со значительными перемещениями (переходами).

Для студентов, передвигающихся на коляске, предусмотрено:

- обеспечение беспрепятственного доступа к месту прохождения практики, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проёмов, лифтов, при - отсутствии лифтов место проведения практики должно располагаться на 1 этаже);

- оснащение места прохождения практики адаптационной мебелью, механизмами, устройствами и оборудованием, обеспечивающим реализацию эргономических принципов и комфортное пребывание на месте в течение всего периода прохождения практики;

- возможность выполнения заданий практики в режиме удалённого доступа;

- предоставление услуг ассистента (тьютора), обеспечивающего техническое сопровождение прохождения практики.

Для студентов, имеющих трудности передвижения, предусмотрено:

- обеспечение беспрепятственного доступа в помещения баз практики, а также их пребывания в указанных помещениях;

- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие обеспечить реализацию эргономических принципов и комфортное пребывание на месте в течение всего периода прохождения практики.

2. Специальные условия, обеспечиваемые в процессе организации и проведения практики

- возможность использовать специальное программное обеспечение и специальное оборудование, предоставляемое по линии ФСС и позволяющее компенсировать двигательный дефект (коляски, ходунки, трости и др.);
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- применение дополнительных средств активизации процессов запоминания и повторения;
- опора на определенные и точные понятия;
- использование для иллюстрации конкретных примеров;
- применение вопросов для мониторинга понимания;
- разделение изучаемого материала на небольшие логические блоки;
- увеличение доли конкретного материала и соблюдение принципа от простого к сложному при объяснении материала;
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания др.);
- обеспечение беспрепятственного доступа в помещения, а также пребывания в них;
- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие обеспечить реализацию эргономических принципов и комфортное пребывание на месте в течение всего периода учёбы (подставки, специальные подушки и др.).

Студенты с нарушениями слуха (слабослышащие, позднооглохшие)

1. Требования к материально-технической базе практики

Противопоказанными являются условия прохождения практики, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм инвалида и/или его потомство, и условия, воздействие которых создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений, а именно:

- физические факторы (шум, вибрация, температура воздуха, влажность и подвижность воздуха, электромагнитные излучения, статическое электричество, освещенность и др.);
- химические факторы (запыленность, загазованность воздуха рабочей зоны);
- биологические факторы (патогенные микроорганизмы и продукты их жизнедеятельности);

- физические, динамические и статические нагрузки при подъеме и перемещении, удержании тяжестей, работе в неудобных вынужденных позах, длительной ходьбе;

- нервно-психические нагрузки (сенсорные, эмоциональные, интеллектуальные нагрузки, монотонность, работа в ночную смену, с удлиненным рабочим днем).

Показанными условиями для прохождения практики инвалидов являются:

- оптимальные и допустимые санитарно-гигиенические условия производственной среды по физическим (шум, вибрация, инфразвук, электромагнитные излучения, пыль, микроклимат), химическим (вредные вещества, вещества-аллергены, аэрозоли и др.) и биологическим (микроорганизмы, включая патогенные, белковые препараты) факторам;

- работа с незначительной или умеренной физической, динамической и статической нагрузкой, в отдельных случаях с выраженной физической нагрузкой;

- работа преимущественно в свободной позе, сидя, с возможностью смены положения тела, в отдельных случаях - стоя или с возможностью ходьбы;

- рабочее место, соответствующее эргономическим требованиям;

- работа, не связанная со значительными перемещениями (переходами).

В процессе прохождения практики студентами с нарушениями слуха предусмотрено:

- перевод аудиальной информации в письменную форму;

- наличие возможности использовать индивидуальные звукоусиливающие устройства и сурдотехнические средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации; осуществлять взаимобратный перевод текстовых и аудиофайлов (блокнот для речевого ввода), а также запись и воспроизведение зрительной информации;

- предоставление возможности выполнения заданий практики при минимальном слуховом контроле или без него;

- недопустимость взаимодействия с пожаро- и взрывоопасными веществами; движущимися механизмами; в условиях интенсивного шума и локальной производственной вибрации; по производству веществ, усугубляющих повреждение органов слуха и равновесия.

2. Специальные условия, обеспечиваемые в процессе организации и проведения практики

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить аудиальную форму лекции в плоскочечатную информацию;

- наличие возможности использовать индивидуальные звукоусиливающие устройства и сурдотехнические средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации; осуществлять взаимобратный

перевод текстовых и аудиофайлов (блокнот для речевого ввода), а также запись и воспроизведение зрительной информации;

- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;

- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала (структурно-логические схемы, таблицы, графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, раздаточный материал);

- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;

- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;

- особый речевой режим работы (отказ от длинных фраз и сложных предложений, хорошая артикуляция; четкость изложения, отсутствие лишних слов; повторение фраз без изменения слов и порядка их следования; обеспечение зрительного контакта во время говорения и чуть более медленного темпа речи, использование естественных жестов и мимики);

- чёткое соблюдение алгоритма занятия и заданий для самостоятельной работы (называние темы, постановка цели, сообщение и запись плана, выделение основных понятий и методов их изучения, указание видов деятельности студентов и способов проверки усвоения материала, словарная работа);

- соблюдение требований к предъявляемым учебным текстам (разбивка текста на части; выделение опорных смысловых пунктов; использование наглядных средств);

- минимизация внешних шумов;

- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;

- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего).

Студенты с прочими нарушениями

(ДЦП с нарушениями речи, заболевания эндокринной, центральной нервной и сердечно-сосудистой систем, онкологические заболевания)

1. Требования к материально-технической базе практики

Противопоказанными являются условия прохождения практики, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм инвалида и/или его потомство, и условия, воздействие которых создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений, а именно:

- физические факторы (шум, вибрация, температура воздуха, влажность и подвижность воздуха, электромагнитные излучения, статическое электричество, освещенность и др.);
- химические факторы (запыленность, загазованность воздуха рабочей зоны);
- биологические факторы (патогенные микроорганизмы и продукты их жизнедеятельности);
- физические, динамические и статические нагрузки при подъеме и перемещении, удержании тяжестей, работе в неудобных вынужденных позах, длительной ходьбе;
- нервно-психические нагрузки (сенсорные, эмоциональные, интеллектуальные нагрузки, монотонность, работа в ночную смену, с удлинённым рабочим днем).

Показанными условиями для прохождения практики инвалидов являются:

- оптимальные и допустимые санитарно-гигиенические условия производственной среды по физическим (шум, вибрация, инфразвук, электромагнитные излучения, пыль, микроклимат), химическим (вредные вещества, вещества-аллергены, аэрозоли и др.) и биологическим (микроорганизмы, включая патогенные, белковые препараты) факторам;
- работа с незначительной или умеренной физической, динамической и статической нагрузкой, в отдельных случаях с выраженной физической нагрузкой;
- работа преимущественно в свободной позе, сидя, с возможностью смены положения тела, в отдельных случаях - стоя или с возможностью ходьбы;
- рабочее место, соответствующее эргономическим требованиям;
- работа, не связанная со значительными перемещениями (переходами);
- недопустимость работы с источниками локальной вибрации и шума.

Для студентов, с нарушениями речи, предусмотрено:

- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие усовершенствовать приём и передачу речевой информации (диктофон, ПК и др.);
- предоставление возможности выполнения заданий практики при минимальном использовании устной речи.

2. Специальные условия, обеспечиваемые в процессе организации и проведения практики

- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации;
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала;

- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего);
- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, в виде пометок в заранее подготовленном тексте).
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы;
- стимулирование выработки у студентов навыков самоорганизации и самоконтроля;
- наличие пауз для отдыха и смены видов деятельности по ходу занятия.