

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Саратовский государственный технический университет
имени Гагарина Ю.А.»

Кафедра «Экономика труда и производственных комплексов»

АННОТАЦИЯ К ПРОГРАММЕ ПРАКТИКИ

(Б.2.3. – Производственная практика (по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности направления подготовки)

«38.03.01 «Экономика»»

Профиль 2 «Экономика труда»

форма обучения – очная

курс – 3

семестр – 6

зачетных единиц – 3

всего часов – 108

в том числе:

самостоятельная работа – 108

зачет с оценкой – 6 семестр

1. Общие положения

Производственная практика является обязательным разделом основной образовательной программы бакалавриата и представляет собой апробацию итогового набора полученных в ходе обучения компетенций.

Производственная практика проводится в 6 семестре очного обучения.

Организация практики направлена на обеспечение непрерывности и последовательности овладения студентами навыками и умениями профессиональной деятельности в соответствии с требованиями к уровню подготовки выпускника.

Программа практики выдается студенту до прохождения практики для выяснения вопросов, которые он должен осветить при выполнении индивидуального задания.

2. Цели и задачи практики

Целями производственной практики являются:

- закрепление, расширение, углубление и систематизация теоретических знаний, полученных при изучении дисциплин учебного плана;
- приобретение практических профессиональных навыков и компетенций, опыта самостоятельной профессиональной деятельности.

Задачами производственной практики являются:

- формирование у студентов профессиональных умений и определенного опыта, необходимого для осуществления дальнейшей профессиональной деятельности;
- формирование исследовательского подхода к изучению деятельности экономиста;
- знакомство с особенностями профессиональной деятельности экономиста в фирмах и организациях различного профиля, с методами и формами работы в них, с ведением экономической и финансовой документации;
- овладение умениями и навыками работы с документацией, осуществление простейших экономических расчетов;
- выявление и исследование актуальных проблем в сфере экономики труда;
- изучение и обобщение имеющихся концептуальных подходов к исследованию конкретной темы выпускной квалификационной работы;
- разработка инструментария проведения экономических исследований в сфере трудовых отношений, анализ полученных результатов;
- сбор и систематизация материалов по теме научного исследования,
- анализ статистических данных для составления отчетов, докладов и научных публикаций в области экономики труда по конкретным проблемам.

Тип практики – практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной и научно-исследовательской деятельности в области экономики труда.

Основой для успешного прохождения производственной практики являются знания и навыки, полученные при изучении таких дисциплин как «Микроэкономика», «Статистика», «Бухгалтерский учет и анализ», «Финансы», «Экономика труда», «Экономика фирмы», «Рынок труда», «Развитие трудового потенциала», «Планирование карьеры», «Кадровое делопроизводство», «Экономический анализ».

В ходе производственной практики осуществляется сбор информации для написания курсовых работ, научных статей и выпускной квалификационной работы.

По способу проведения практика может быть стационарной и выездной.

Место и время проведения практики утверждается приказом ректора по представлению кафедры.

Производственная практика проводится на предприятиях, в организациях, в учреждениях (в Министерстве занятости, труда и миграции Саратовской области, Министерстве социального развития Саратовской области, Управлении федеральной миграционной службы по Саратовской области).

В результате прохождения производственной практики обучающиеся должны приобрести следующие практические навыки, умения, общекультурные и профессиональные компетенции: ОПК-2, ПК-2.5,7

Производственная практика

Студент должен: Производственная практика

Компетенция	Студент должен:		
	Знать	Уметь	Владеть
ОПК-2 способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач	Оценку потенциала работников и организации. Стимулирование трудовой деятельности. Вознаграждение персонала. Оплату труда организация; формы и системы; дополнительные льготы и компенсации; премиальные системы. Организацию работы с персоналом:	- осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач (Оценку потенциала работников и организации. Стимулирование трудовой деятельности. Вознаграждение персонала. Оплату труда: организация;	навыками и- способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач (Оценку потенциала работников и организации. Стимулирование трудовой деятельности. Вознаграждение персонала. Оплату труда: организация; формы и системы;

	<p>кадровые технологии, принятие кадровых решений, расчет эффективности; международный опыт.</p>	<p>формы и системы; дополнительные льготы и компенсации; надбавки, премиальные системы. Организацию работы с персоналом: кадровые технологии, принятие кадровых решений, расчет эффективности; международный опыт.</p>	<p>дополнительные льготы и компенсации; надбавки, премиальные системы. Организацию работы персоналом: кадровые технологии, принятие кадровых решений, расчет эффективности; международный опыт</p>
<p>ПК-2 способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов</p>	<p>- как рассчитать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов. Анализ технико-экономических показателей деятельности фирмы и т.д. за 3-года; объем производства и реализации продукции (работ, услуг) в стоимостном и натуральном выражении, объем продаж, затраты (себестоимость). Анализ положения:</p>	<p>- рассчитать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, фирм, предприятий управление персонала на них (.Планирование, набор и отбор, развитие, обучение, переподготовку и переобучение, высвобождение; Нормирование труда на предприятии: нормы затрат труда. Затраты</p>	<p>- навыками как рассчитать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, фирм, предприятий управление персонала на них (.Планирование, набор и отбор, развитие, обучение, переподготовку и переобучение, высвобождение; Нормирование труда на предприятии: нормы затрат труда. Затраты рабочего времени: Проектирование и</p>

	<p>прибыль, рентабельность (с указанием бухгалтерской и статистической отчетности) и управление персонала на фирме, предприятии (Планирование, набор и отбор, развитие, обучение, переподготовку и переобучение, высвобождение; Нормирование труда на предприятии: нормы затрат труда. Затраты рабочего времени: Проектирование и научное обоснование норм затрат труда, методы их установления. Норму времени и обоснование ее структурных элементов. анализ, планирование, определение экономической и социальной эффективности</p>	<p>рабочего времени: Проектирование и научное обоснование норм затрат труда, методы их установления. Норму времени и обоснование ее структурных элементов. анализ, планирование, определение экономической и социальной эффективности</p>	<p>научное обоснование норм затрат труда, методы их установления. Норму времени и обоснование ее структурных элементов. анализ, планирование, определение экономической и социальной эффективности</p>
<p>ПК-5 фактическими и теоретическими знаниями в широких контекстах в пределах области работы, требуемые для выполнения задач и решения обычных проблем, опираясь на достоверную информацию, анализ и обработку данных, которые требуются для принятия решений в пределах своих полномочий</p>	<p>-как анализировать и интерпретировать экономическую, финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать</p>	<p>анализировать и интерпретировать экономическую, финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций,</p>	<p>навыками как анализировать и интерпретировать экономическую, финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и</p>

	<p>полученные сведения для принятия управленческих решений которые касаются управления персонала (Маркетинг персонала, социальное партнерство, социальный контроль, социальная защита в трудовой сфере,. схему организационной структуры управления. функциональные взаимосвязи подразделений и служб)</p>	<p>ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений, которые касаются управления персонала (Маркетинг персонала, социальное партнерство, социальный контроль, социальная защита в трудовой сфере,. схему организационно й структуры управления. функциональные взаимосвязи подразделений и служб)</p>	<p>использовать полученные сведения для принятия управленческих решений, которые касаются управления персонала (Маркетинг персонала, социальное партнерство, социальный контроль, социальная защита в трудовой сфере,. схему организационной структуры управления. функциональные взаимосвязи подразделений и служб)</p>
<p>ПК-7 способностью, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный или аналитический отчет</p>	<p>как используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный или аналитический отчет по следующим вопросам, которые касаются управления персонала на фирме (Проблемы управления трудом на предприятии;. -практика внутрифирменного</p>	<p>использовать отечественные и зарубежные источники информации, и собрать необходимые данные, проанализировать их и подготовить информационный или аналитический отчет по следующим вопросам, которые касаются управления персонала на фирме (Проблемы</p>	<p>навыками, способностью, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный или аналитический отчет по следующим вопросам, которые касаются управления персонала на фирме (Проблемы управления трудом на предприятии;. </p>

	<p>планирования труда;.</p> <ul style="list-style-type: none"> -формирование трудовой политики предприятия и оценка ее эффективности;. - трудовой потенциал фирмы: формирования и использование;. -формы и методы антикризисной политики в области управления трудом;. -проблемы оплаты и стимулирования труда персонала;. -- оценка значимости проблем производительности и эффективности труда на современном предприятии;. - управление производительностью труда; . -программу роста производительности труда. -виды трудоемкости продукции и способы ее учета;. -проблемы организации и нормирования труда;. - обоснование факторов роста производительности и труда с позиции прибыльности фирмы;. - формирование состава и структуры персонала предприятия; -учет квалификации и движения кадров; -социально- 	<p>управления трудом на предприятии;.</p> <ul style="list-style-type: none"> . -практика внутрифирменного планирования труда;. -формирование трудовой политики предприятия и оценка ее эффективности;. - трудовой потенциал фирмы: формирования и использование;. -формы и методы антикризисной политики в области управления трудом;. -проблемы оплаты и стимулирования труда персонала;. --- оценка значимости проблем производительности и эффективности труда на современном предприятии;. - управление производительностью труда; . -программу роста производительности и эффективности труда на современном предприятии;. - управление производительностью труда; - обоснование факторов роста производительности и труда с позиции прибыльности фирмы;. - формирование состава и структуры персонала предприятия; -учет квалификации и движения кадров; 	<ul style="list-style-type: none"> . -практика внутрифирменного планирования труда;. -формирование трудовой политики предприятия и оценка ее эффективности;. - трудовой потенциал фирмы: формирования и использование;. -формы и методы антикризисной политики в области управления трудом;. -проблемы оплаты и стимулирования труда персонала;. --- оценка значимости проблем производительности и эффективности труда на современном предприятии;. - управление производительностью труда; . -программу роста производительности труда. -виды трудоемкости продукции и способы ее учета;. -проблемы организации и нормирования труда;. - обоснование факторов роста производительности и труда с позиции прибыльности фирмы;. - формирование состава и структуры персонала предприятия; -учет квалификации и движения кадров;
--	---	--	--

	<p>трудовых отношений.. -внутрифирменный рынок труда.</p>	<p>организации и нормирования труда;. . -. обоснование факторов роста производительности труда с позиции прибыльности фирмы;. . -. формирование состава и структуры персонала предприятия; -учет квалификации и движения кадров; -социально-трудовых отношений.. - внутрифирменный рынок труда.</p>	<p>-социально-трудовых отношений.. -внутрифирменный рынок труда.</p>
--	---	---	--