



НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
«СИНЕРГИЯ»

Факультет Экономики

Направление/специальность подготовки: 38.03.01 Экономика

Профиль/специализация (оставить нужное): Банковское дело, Бухгалтерский учет, анализ и аудит, Финансы и кредит, Экономика горной промышленности

Форма обучения: заочная

ОТЧЕТ

ПО ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКЕ

(вид практики)

Педагогическая

(тип практики)

3 семестр

Обучающийся

\_\_\_\_\_ (ФИО)

\_\_\_\_\_ (подпись)

Ответственное лицо  
от Профильной организации  
М.П. (при наличии)

\_\_\_\_\_ (ФИО)

\_\_\_\_\_ (подпись)

Москва 2021г.

**Практические кейсы-задачи, необходимые для оценки знаний, умений, навыков  
и (или) опыта деятельности по итогам практики**

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
Кейс-задача № 1	<p>Нормативно-методическое обеспечение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по ОПОП осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры.</p>
Кейс-задача № 2	<p>Рабочая программа дисциплины «Финансовый менеджмент» составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.11.2015 N 1327.</p> <p>Цель дисциплины «Финансовый менеджмент» - на основе теоретического и практического анализа процессов финансирования, а также обобщения законодательных и нормативных документов, опыта рыночных преобразований в государственном и муниципальном секторах экономики и в сфере предпринимательской деятельности овладеть механизмами организации, планирования, стимулирования, управления финансами на всех уровнях.</p> <p>Содержание дисциплины:</p> <p>Тема 1. Финансовый менеджмент в системе управления организацией.</p> <p>Тема 2. Финансовый анализ и финансовое планирование в системе финансового менеджмента.</p> <p>Тема 3. Управление собственным и заемным капиталом организации. Тема 4. Управление стоимостью и структурой капитала организации. Тема 5. Управление активами организации.</p> <p>Тема 6. Управление денежными потоками организации. Тема 7. Управление финансовыми рисками организации.</p> <p>Данная дисциплина формирование у студентов теоретических основ и практических навыков в области управления финансами (финансового менеджмента) предприятий (корпораций). Трудоемкость дисциплины (в зачетных единицах/академических часах) – 7/252.</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи	
Таблица – 2 «Результаты освоения дисциплины»:		
№ п/п	Код компетенции	Содержание компетенции в соответствии с ФГОС ВО
	ОК-2	знание и понимание законов развития природы, общества и мышления и умение оперировать этими знаниями в профессиональной деятельности
	ОК-6	умение логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь); ОК-7 (готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе
	ПК-2	способность проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования
	ПК-3	готовность к разработке процедур и методов контроля
	ПК-4	способность использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач
	ПК-5	способность эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
	ПК-6	владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций
	ПК-7	способность к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций
	ПК-25	знакомство с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде
Предложения по актуализации рабочей программы		
Добавить в программу изучение тем:		
Кадровая политика и управление человеческими ресурсами.		
Методы управления и качества руководителя.		

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
Кейс-задача № 3	
Кейс-задача № 4	<p>План семинарского занятия по теме:</p> <p>Мотивация труда как элемент и функции управления персоналом</p> <p>«Великие администраторы добиваются успеха не ограничениями и ужесточениями правил. Они представляют людям возможности. Хорошее руководство состоит в том, чтобы стимулировать людей к достижению высочайшего уровня, предлагая им возможности, а не обязательства. Жизнь - это возможность, а не ограничение»</p> <p>Д. Хэйдер</p> <p>Управление предприятием-менеджмент - это не диктатура. Высшее руководство компании должно обладать способностью управлять людьми, ведя их за собой»</p> <p>А. Морита</p> <p>Цели изучения темы:</p> <p>осознание важности мотивации персонала в процессе управления;</p> <p>получение начального представления о сущности и источниках трудовой мотивации.</p> <p>Задачи изучения темы:</p> <p>изучить закономерности и механизмы мотивации трудовой деятельности;</p> <p>изучит основные источники трудовой мотивации;</p> <p>разграничить понятия мотив и стимул; мотивирование и стимулирование труда персонала;</p> <p>изучить основные принципы и закономерности стимулирования персонала.</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>При успешном изучении темы, студенты должны знать:</p> <p>что такое мотивация;</p> <p>функции мотивации персонала;</p> <p>механизмы мотивации;</p> <p>источники трудовой деятельности;</p> <p>стадии мотивационного процесса;</p> <p>в чем разница мотива и стимула;</p> <p>виды стимулов трудовой деятельности.</p> <p>уметь:</p> <p>различать мотивы и стимулы;</p> <p>обосновать необходимость создания системы мотивации.</p> <p>Вопросы темы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мотивация, ее связь с другими функциями управления персоналом.</li> <li>2. Закономерности и механизмы мотивации трудовой деятельности.</li> <li>3. Два составляющих мотивации: мотивирование и стимулирование труда персонала.</li> </ol> <p>Задания:</p> <p>Составить схему отражающую взаимосвязь подсистемы мотивации с другими подсистемами управления персоналом.</p> <p>Рассмотреть определение мотивации труда в работах российских ученых.</p> <p>Выделить составляющие мотивации в управлении.</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>Составить таблицу: Ожидания работника от компании.</p> <p>Составить таблицу: Ожидание компании от работника.</p> <p>Составить схему: Истоки активности в трудовой деятельности.</p> <p>Составить таблицу: Взаимосвязь мотива и стимула в управлении персоналом.</p> <p>Составить схему: Механизм мотивации персонала.</p> <p>По итогам занятия студентам необходимо ответить на вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Что такое мотивация персонала? Обоснуйте необходимость ее использования в компании.</li> <li>2. Какие источники активности человека ты знаешь?</li> <li>3. Что такое потребность? Какие виды потребностей вы знаете?</li> <li>4. Объясните термины «мотив» и «стимул»?</li> <li>5. Какие стимулы трудовой деятельности вы знаете?</li> <li>6. В чем заключается сущность и функции мотивации?</li> <li>7. Перечисли основные принципы стимулирования персонала?</li> </ol>
Кейс-задача № 5	<p>Учебные задания по дисциплине:</p> <p>Задания с выбором одного верного ответа:</p> <p>Третья стадия мотивационного процесса – это:</p> <p>поиск путей устранения потребностей;</p> <p>получение вознаграждения за осуществление действия;</p> <p>определение целей (направления) действия.</p> <p>Ответ: С</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>Содержательные теории мотивации в первую очередь стараются определить потребности:</p> <p>фирмы;</p> <p>населения;</p> <p>побуждающие людей к действию.</p> <p>Ответ: С</p> <p>Условно потребности можно разделить на:</p> <p>первичные, вторичные;</p> <p>физиологические, психологические, социальные;</p> <p>нет правильного ответа.</p> <p>Ответ: В</p> <p>Третья стадия мотивационного процесса – это:</p> <p>поиск путей устранения потребностей;</p> <p>получение вознаграждения за осуществление действия;</p> <p>определение целей (направления) действия.</p> <p>Ответ: С.</p> <p>Задания с выбором нескольких верных ответов:</p> <p>1. Японскому менеджменту персонала не относится:</p> <p>а) пожизненный найм на работу;</p> <p>б) принципы старшинства при оплате и назначении;</p> <p>в) коллективная ответственность;</p> <p>г) неформальный контроль;</p> <p>д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.</p> <p>2. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?</p> <p>а) планирование;</p> <p>б) прогнозирование;</p> <p>в) мотивация;</p> <p>г) составление отчетов;</p> <p>д) организация.</p> <p>3. Управленческий персонал включает:</p> <p>а) вспомогательных рабочих;</p> <p>б) сезонных рабочих;</p> <p>в) младший обслуживающий персонал;</p> <p>г) руководителей, специалистов;</p> <p>д) основных рабочих.</p> <p>Задания с открытым вариантом ответа (без вариантов ответа):</p> <p>Валентность согласно теории, В. Врума – это _____.</p> <p>Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на положении о том, что _____.</p> <p>Кейс-задание:</p> <p>Кейс «Создание нематериальной системы мотивации сотрудников»</p> <p>Ситуация</p> <p>Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью.</p> <p>Основное направление деятельности компании – услуги.</p>



№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>Текучесть персонала на уровне 5–6% в год.</p> <p>Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Plusом является полная налоговая прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить «в компании «белые» зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 1000 долларов США после налогообложения.</p> <p>В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции.</p> <p>На данный момент в компании нет четкой системы немонетарной мотивации.</p> <p>Вопросы:</p> <p>Предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании.</p> <p>Предложить структуру пакета немонетарной мотивации.</p> <p>Какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы?</p>

Дата: 17.06.2021

\_\_\_\_\_

(подпись)

Дягилева Я.Д.

(ФИО обучающегося)