**Министерство образования и науки Российской Федерации**

**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**

**«Кубанский государственный университет»**

**Экономический факультет**

**Кафедра мировой экономики и менеджмента**

**О Т Ч Е Т**

**О ПРОХОЖДЕНИИ**

ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ (ПРАКТИКИ по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)

|  |  |
| --- | --- |
| Отчет принят с оценкой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Руководитель практики от  ФГБОУ ВО «КубГУ»  Березовский Эдуард Эдуардович\_\_\_  (Ф.И.О.)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (Подпись) | Выполнил: магистрант 1 курса  Направление подготовки  38.04.02 Менеджмент  (шифр и название направления подготовки)  Направленность программы  Логистика  (название программы)  \_\_Талалай Ирина Александровна\_\_\_\_\_\_  (Ф.И.О.)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (Подпись) |

Краснодар 2018

Содержание

[1 Кадровый поиенциал и его характеристики в логистической сфере…………..3](#_Toc505275338)

[2 Специфика кадровых потоков в системе логистических активностей……….. 9](#_Toc505275339)

[3 Современная проблема формирования системы кадрового обеспечения……14](#_Toc505275340)

4 Методы оценки персонала как основные показатели эффективности применения кадровой логистики………………………………………………….[17](#_Toc505275341)

Список использованных источников……………………………………………..23

Приложения………………………………………………………………………...25

1 Кадровый потенциал и его характеристики в области логистической деятельности

Решающим фактором успеха любого предприятия является умение эффективно использовать ресурсы и способности, а также быстро реагировать на изменения в конкурентной среде. При динамичном развитии недостаток квалифицированного персонала может стать основным сдерживающим фактором, снижающим конкурентоспособность предприятия и его инновационное развитие.

Особое значение при этом приобретает кадровый потенциал. Развитие кадрового потенциала предприятия в современных рыночных условиях является одним из главных его конкурентных преимуществ и непременным условием завоевания и сохранения устойчивых либо лидирующих позиций на рынке.

Кадровый потенциал выступает фактором развития современного общества, от которого зависит национальное богатство и качество жизни. Категория «кадровый потенциал» рассматривает совокупного работника не просто как участника производства, а как неотъемлемое и движущее начало всех стадий воспроизводственного процесса, как «носителя» общественных потребностей, выполняющего функцию целеполагания, объективно порождающего и субъективно задающего стратегические и тактические цели развития экономики. Однако измерить его величину достоверно не представляется возможным, поскольку составной частью потенциала являются профессионально квалификационные качества работников, определить объем и новизну которых довольно трудно.

Основной проблемой организаций в настоящее время является высокая текучесть персонала, что обусловлено во многом отсутствием таких социальных технологий управления персоналом в общей системе управления, как подбор, адаптация, развитие и мотивация персонала.

Стабилизация – это устойчивое состояние коллектива. Успешная деятельность по формированию кадрового состава на современном этапе способствует созданию такой рабочей силы, которая обладала бы более высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач, стоящих перед организацией.

Необходимо принимать во внимание то, что кадровый состав очень сильно влияет на эффективность деятельности предприятия. По этой причине вопрос планирования, формирования и учета кадрового состава становится актуальным для руководителя любого уровня.

Под кадрами предприятия понимают совокупность работников разных профессиональных и квалификационных групп, занятых в организации и входящих в ее штат [1].

Основными признаками кадрового состава предприятия являются [2]:

1. Присутствие трудовых взаимоотношений с работодателем, оформленных трудовым договором.

2. Наличие определенных качественных характеристик (профессия, специальность, квалификация, компетенции и др.), устанавливающих обязанности работника и его деятельность на конкретном рабочем месте.

3. Направленность деятельности персонала в соответствии с поставленными целями и создание условий для их эффективной реализации.

Одной из характеристик кадрового состава является профессионально-квалификационная структура персонала. Это понятие включает в себя три тесно связанных между собой, но все же самостоятельных аспекта [2]:

1. Профессиональная структура кадров.

2. Квалификационная структура персонала.

3. Содержание требований к квалификации.

Под профессиональной структурой кадров подразумевается соотношение работников – представителей разных профессиональных групп.

Под квалификационной структурой понимают соотношение работников разных уровней квалификации.

Содержание требований к квалификации – это совокупность нужных для выполнения работы навыков, опыта и знаний. Характер применяемой при этом технологии напрямую связан с квалификационными требованиями к работнику, осуществляющему свою трудовую деятельность на конкретном рабочем месте [3].

Кадровым составом называют совокупность работников разных профессиональных и квалификационных групп, занятых в организации и входящих в ее штат. По причине постоянного развития технологий, технических средств, возникновения новых видов товаров и услуг, изменения социальной структуры общества, реструктуризации экономики, в кадровом составе организации происходят постоянные профессионально-квалификационные сдвиги, поэтому в любой момент времени структура работников по основным группам профессий и квалификации весьма условна.

Формирование кадрового состава осуществляет система кадрового обеспечения, основными компонентами которой являются:

– планирование потребности в персонале;

– набор и отбор персонала;

– развитие персонала;

– расстановка и оценка персонала.

Современная экономика диктует новые правила игры. Организации, эффективно действующие на рынке, по-новому строят свои отношения с сотрудниками. В условиях постоянно ускоряющихся перемен появляется новый тип организационного контракта, напоминающий коммерческое партнерство.

Работник и работодатель обязуются сотрудничать только до тех пор, пока это выгодно каждой из сторон. Но, разумеется, с полной отдачей и со стороны сотрудника, и со стороны организации. Происходят изменения в отношениях между людьми. Рыночный контракт пришел на смену устной договоренности.

Интересной является методика стабилизации персонала с использованием кадровой логистики. Под кадровой логистикой организации понимают раздел логистики, изучающий оптимизацию потока трудовых ресурсов организации и отрасли в целом [4].

Как утверждают ученые, основная цель кадровой логистики организации формулируется на основе общего логистического правила «семи Н»: обеспечить предприятие нужными кадрами необходимой квалификации в нужное время (учитывая потребность в людских ресурсах на данный момент и на перспективу), в необходимом количестве и в нужном месте (для выполнения конкретных работ), необходимыми структурным подразделениям фирмы, с наилучшими затратами (на оплату труда и другие расходы по содержанию персонала).

Кадровая логистика отвечает на такие вопросы:

– Необходимы ли компании кадры, и, если необходимы, то какие именно?

– Имеется ли потребность в переводе работников в другие отделы предприятия?

– Каких работников следует повысить либо понизить в должности?

– Будет ли мотивировать сотрудника перевод выше или ниже по должности либо в другой отдел компании?

– Как поступить с освободившимися должностями? Использовать внутренние или внешние методы поиска претендентов на должность?

В современных организациях существует много проблем, которых можно было избежать, если бы в ней работали грамотные специалисты в области логистики, потому что квалифицированных специалистов, обладающих опытом в данной области недостаточно, что заставляет работодателей принимать молодых специалистов с недостаточным опытом работы и не знанием специфики работы.

Логист – это специалист, который занимается планированием, контролем, управлением движения товарных запасов, а также организацией процесса продвижения товаров и услуг от поставщиков к потребителям [5].

Для современных компаний, которые ориентированы на быстрое развитие, именно такие специалисты представляют наибольшую значимость и необходимость. Человек, занимающийся логистикой должен обладать многими важными качествами для обеспечения эффективного результата. Среди данных качеств можно выделить наиболее значимые:

– умение концентрироваться на наиболее важных проблемах, отстраняясь от второстепенных сложностей;

– постоянно совершенствовать себя и свою деятельность;

– стремиться к развитию.

Среди качеств, которыми должен обладать специалист в области логистики, необходимо выделить личные качества, которые необходимы для работы, и профессиональные навыки, при использовании которых человек может быть максимально эффективен и полезен для организации. Данные качества представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Профессиональные и личные качества специалиста в области логистики [6]

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные навыки и знания | Личные качества |
| 1. Непосредственное взаимодействие с поставщиками и клиентами, в ходе которого нужно быть уверенным переговорщиком и иметь опыт переговоров; 2. Подготовка документации (первичная документация и последующая ее систематизация, и подача в разрешительные органы); Умение формировать и размещать заказ; 3. Планирование закупок; 4. Взаимодействие с таможенными органами; 5. Координация работы складских служб; 6. Разработка маршрутов поставок грузов; 7. Знание различных видов перевозок; 8. Знание закупочной, складской и распределительной логистики; 9. Знание современных технологий, программных средств, которые | 1. Трудолюбие **–**одно из самых важных качеств каждого человека, который бы хотел добиться успеха; 2. Пытливый ум и наблюдательность**-**это те качества, которые необходимы для того, чтобы в ежедневной рутине жизни искать новые идеи; 3. Амбициозность является необходимым качеством, которое помогает преодолевать любые преграды на пути к успеху; 4. Аналитический склад ума. Позволяет оценить шанс на успех той или иной идеи, проанализировать сделанные ошибки и внести соответствующие поправки; 5. Умение принимать нестандартные решения; 6. Креативность. Это черта подразумевает творческий подход, нестандартность мышления, отсутствие неких рамок, каких-либо ограничений; |

Продолжение таблицы 1

|  |  |
| --- | --- |
| необходимы для работы;  Владение языками. | 1. Системность мышления **–** навык, благодаря которому можно спрогнозировать, как повлияют действия и решения на систему взаимодействующих процессов; 2. Коммуникативные навыки, так как логист должен уметь выстаивать отношения с поставщиками, контрагентами, гос. службами и  т.п. |

Следовательно, можно сказать, что профессионал в области логистики несет ответственность практически за весь жизненный цикл производимой продукции, включая ее производство, хранение, распределение и доставку. Он организует и контролирует движение товара, грузоперевозки, а потому должен обладать профессиональными навыками и знаниями и иметь личностные качества, необходимые для работы в области логистики.

Кадровая логистика обязана обеспечивать соответствие среди существующих в компании рабочих мест, предъявляющих определённые требования к сотрудникам (индивидуальные качества, квалификация), и работниками, которые обладают разнообразными навыками, профессиональной подготовкой, а также квалификацией. Достижение данного соответствия происходит при постоянных изменениях требований, предъявляемых к сотрудникам, а также требований, которые предъявляют сотрудники к условиям и содержанию их труда.

Таким образом, инвестиции в человеческие ресурсы и развитие кадрового потенциала, основанные на логистическом подходе, становятся одним из наиболее важных факторов конкурентоспособности предприятий. Кадровая логистика должна быть гибкой и динамичной, т.е. корректироваться в соответствии с изменениями, происходящими при развитии организации. Не следует забывать, что одновременно она должна иметь стабильные приоритеты. В работе с людьми это очень важно, так как именно со стабильностью взаимоотношений с организацией связаны многие ожидания работников.

2 Специфика кадровых потоков в системе логистических активностей

Быстрое развитие логистики обусловлено тем, что эта наука оказалась в центре современных проблем российского бизнеса. Переход от периода обретения предпринимателями самостоятельности к этапу развития рынка, заключающемуся в необходимости комплексного использования ресурсов, требует изменения предпринимательской философии. Основой ее становится объединение логистических партнеров в сквозном управлении материальными и другими потоками в организации на всем протяжении их движения. Кроме ускорения изменений не менее важной стороной современной предпринимательской деятельности являются усложнение отношений, повышение взаимозависимости в бизнес-деятельности – с партнерами: поставщиками и клиентами. Следует отметить, что термином «логистика» обозначают несколько понятий:

– логистика как наука, объектом изучения которой является движение экономических потоков с целью их оптимизации;

– логистика как управление хозяйственным процессом, обеспечивающее применение научных достижений на практике;

– логистика как комплекс инфраструктурных элементов в экономике, связанный с обеспечением движения материальных потоков.

Так логистика изучает особенности процессов, связанных с потоками, поэтому операционные термины непосредственно основываются на группе потоковых терминов: поток, материальный поток, информационный поток, финансовый поток, кадровый поток, поток услуг, поток основной, поток сопутствующий. В этой связи использование логистики дает новый угол зрения на деятельность фирмы и стратегию ее развития, изучая не ресурсы, а их движение в пространстве и во времени, под которым понимается непрерывное изменение состояния ресурсов – их количества, качества, места нахождения, принадлежности собственнику и т.д. [7].

Если учесть, что движение имеет направленность, то можно уточнить: логистика исследует возникновение, преобразование и выход потоков за пределы экономических объектов (логистических систем).

Материальные потоки, безусловно, являются основными в производственной сфере бизнес-процесса. Основные понятия и концепции логистики очень хорошо соответствуют и такому сложному и важному виду ресурсов, как кадры, которые характеризуются высокой подвижностью. Поэтому понятие «кадровый поток» достаточно раскрывает необходимость постоянного отслеживания и управления изменениями в человеческих ресурсах. При таком подходе необходимо помнить обо всех особенностях, присущих человеческим ресурсам. Кадровые ресурсы не являются собственностью предприятия. Работники в кадровой логистике рассматриваются как партнеры, заключившие с предприятием договор о найме. Как и с любыми другими логистическими партнерами, предприятие должно выстраивать отношения с ними, используя логистические принципы интеграции, компромиссов и др.

Во взаимодействие с фирмой работник вступает не как механизм, выполняющий конкретные действия и операции, а как разумный и сознательный индивид, обладающий устремлениями, желаниями, эмоциями, моралью. Это взаимодействие всегда имеет более широкую область, чем выполнение определенных работ на определенном рабочем месте. В любом предприятии кроме трудовых операций и функций, обеспечивающих движение материальных, финансовых, информационных, сервисных потоков, работники вступают в личные взаимоотношения, создавая тем самым культурную среду, социальный климат фирмы.

Кроме того, человеческим ресурсам присущ долгосрочный характер использования и, что самое главное, возможность развития в процессе использования. Развитие кадров через обучение в процессе их трудовой деятельности – важная отличительная особенность данных ресурсов по отношению ко всем остальным.

Кадровая логистика предприятия имеет три основных логистических функции: оптимизация входящих кадровых потоков в соответствии с потребностями фирмы, оптимизация внутренних кадровых потоков – использование кадров, развитие кадров и оптимизация выходящих кадровых потоков – высвобождение кадров.

Чтобы нагляднее представить процесс кадровой логистики, необходимо представить его структурирование (рис. 1).

Рисунок 1 – Процесс кадровой логистики [8]

При таком подходе логистика должна обеспечить оптимальный баланс между входящими и выходящими кадровыми потоками, чтобы кадровый потенциал предприятия развивался в соответствии с развитием этого предприятия [9]. Оптимизация и рационализация кадровых потоков являются главной целью и содержанием кадровой логистики. При этом, говоря об оптимизации, необходимо указать цель движения кадровых потоков. Только в таком случае можно судить об эффективности ее достижения.

При традиционном подходе управление каждым предприятием или его структурным подразделением, через которые проходит кадровый поток, осуществляется обособленно и задача оптимизации управления параметрами сквозного потока не ставится. В этом случае отдельные улучшения на пути движения кадрового потока, которых добивается какое-то предприятие (подразделение), могут не только не получить дальнейшего развития, но и быть разрушены. Таким образом, результирующие показатели движения кадрового потока (скорость, стоимость, качество составляющих его единиц и т.д.) складываются случайно и поэтому далеки от оптимальных.

При логистическом подходе управляющие воздействия формируются исходя из общих целей и миссии организации. Определяя то, для чего создана и существует фирма, миссия придает действиям людей осмысленность и целенаправленность, позволяющие им лучше понимать не только то, что они должны делать, но и для чего они осуществляют свои действия. Миссия – это философия фирмы. Она определяет ценности, убеждения и принципы, в соответствии с которыми фирма осуществляет свою деятельность. Поэтому миссия связывает, ориентирует интересы и ожидания людей, имеющих к ней отношение. Смысл существования фирмы формулируется как отражение взаимосвязанных целей и интересов различных групп людей, заинтересованных в ее функционировании и оказывающих влияние на содержание и направленность ее деятельности. Такими группами являются [10]:

– собственники, создающие и развивающие фирму для того, чтобы за счет результатов ее деятельности удовлетворять свои потребности;

– работники, которые своим трудом обеспечивают ее деятельность, получают оплату и удовлетворяют за счет этой оплаты свои потребности;

– покупатели, которые приобретают продукцию фирмы и удовлетворяют с ее помощью свои потребности;

– деловые партнеры, которые оказывают фирме услуги и получают за это плату; общество, получающее от фирмы в виде налогов часть создаваемой ею прибыли.

Субъектам внешней среды – покупателям, деловым партнерам и обществу в целом – миссия дает представление о фирме, способствует формированию ее имиджа. Для собственников и работников миссия создает возможность установления непротиворечивых целей деятельности, способствует выработке корпоративной культуры. Таким образом, миссия определяет целевые ориентиры кадровой логистики. При этом выстраивается необходимая последовательность, согласованность действий различных предприятий (подразделений), участвующих в едином потоке движения кадров: от приема на работу к его использованию, развитию и высвобождению. То есть выстраивается логистическая система управления сквозными потоками. В логистической системе управления происходит согласование отдельных кадровых процессов, осуществляемых различными подразделениями организации. При этом управленческие функции выполняются подразделениями самостоятельно, но при условии, что удовлетворяется общий критерий – оптимизация кадрового потока как единого целого.

Таким образом, кадровая логистика приобретает в настоящее время все большее значение. Умение распределить людские потоки, организовать их так, чтобы предприятие имело при этом наибольшую выгоду, является основной целью кадровой логистики.

3 Современная проблема формирования системы кадрового обеспечения

Управление персоналом, основанное на принципах логистики, в настоящее время является достаточно перспективным методом повышения эффективности деятельности организаций, так как перемещение кадров невозможно без систематизации. В результате применения логистических принципов и технологий, основанных на них, можно эффективно управлять потоком человеческих ресурсов.

Логистику в менеджменте организации рассматривают в качестве стратегического управления материальными потоками в целях обеспечения и снабжения предприятия всем необходимым в процессе производства товаров или оказания услуг. Логистика ориентируется на то, чтобы максимально оптимизировать издержки на предприятии и рационализировать производственный процесс, а также процессы сопровождающего сервиса и сбыта как для одного предприятия, так и для нескольких предприятий [11].

К системе управления персоналом в организации можно применить основные принципы логистики, такие как:

– необходимый продукт – это необходимый персонал;

– необходимое качество – это необходимая квалификация и необходимые профессиональные навыки;

– достаточное количество – это необходимое число сотрудников;

– в надлежащем месте – на определенном рабочем месте;

– в заданное расчетное время;

– с минимальными издержками.

Данные принципы логистики достаточно хорошо могут показать то, насколько эффективной является система управления персоналом и, соответственно, способны повлиять на результативность экономической системы в целом.

На данном этапе развития экономики России, логистика является одной из быстроразвивающихся сфер. Логистическая деятельность носит интегрированный характер и простирается от момента возникновения потребности в товаре или услуге и до момента удовлетворения данной потребности.

Выразим главные проблемы развития логистики, существующие в России [12]:

– системы распределения товаров и услуг развиваются нерационально;

– низкий уровень развития систем коммуникаций и складского хозяйства;

– транспортная система – наследие советского союза;

– несовременное производство тары и упаковки;

– малое количество квалифицированных кадров. Рассмотрим это проблему подробнее.

В сфере логистики слишком малый приток новых молодых специалистов, т.к. данная профессия – относительно молода в нашей стране. Сравнительно небольшое количество высших учебных заведений готовит специалистов по данному направлению. Именно поэтому в этой сфере работают люди со смежных профессий, такие как экономисты, менеджеры, маркетологи, попавшие в ходе развития организации в отдел логистики или снабжения. Следовательно, качество такой работы более низкое. Необходимо отметить, что сами работодатели устанавливают слишком высокую планку для найма молодых специалистов, требуя опыт работы в данной сфере, который соответственно отсутствует.

Одним из вариантов решения данной проблемы является заключение договоров между ВУЗами и транспортными компаниями на прохождение практики с последующим наймом на работу. Для потенциального работодателя удобно, так как появляется возможность наблюдать за работой студентов на их потенциальном рабочем месте. Так же, можно предварительно проводить отбор из кандидатов - студентов, уже зная, на что они способны и какими обладают знаниями в своей профессиональной сфере.

В случае, если на предприятии нет персонала с логистическим образованием, то имеет место повышение квалификации в данной сфере у уже имеющихся сотрудников.

Но теоретические знания не ключ к успеху. Вот простой пример – метод АВС. При использовании этого метода все объекты разделяются на три группы:

А – 20% ценных объектов, дающих 80% всех результатов;

В – 30% объектов, обеспечивающих 15% результатов;

С – 50% объектов, которые дают только 5% результатов.

В результате появляется возможность сосредоточить все усилия компании на небольшой группе важных объектов, влияющих на конечный результат, выстроить соответственно логистику приобретения, управления запасами, продаж в торговле [13].

Для решения логистических проблем можно использовать следующий алгоритм:

1. Изучить и охарактеризовать систему (имеется в виду системный подход к объекту);

2. Выявить проблемы в системе;

3. Установить цель и задачи для устранения проблем;

4. Выбор нужных инструментов;

5. Применить существующий метод, использовать несколько методов совместно или создать новый;

6. Определить промежуточный результат;

7. Скорректировать воздействие для улучшения результата.

Таким образом, достаточно серьезной проблемой является подготовка кадров в области логистики. Необходимо скорейшее внедрение логистического мышления в практику работы менеджеров высшего и среднего уровня, персонала различных предприятий и т. д. Необходимы интенсивная подготовка кадров по специальности «Логистика», переподготовка и повышение квалификации в этой области персонала среднего и высшего менеджмента.

4 Методы оценки персонала как основные показатели эффективности применения кадровой логистики

Как можно заметить, область применения кадровой логистики довольно объемная, что говорит об эффективности ее использования в области HR-менеджмента любой, а особенно, крупной компании. Необходимости использования кадровой логистики стала особенно необходима в условиях современной рыночной экономики. Такая основная черта рыночной экономики как конкуренция, вынуждает любую организацию стремиться к максимально эффективному использованию своих трудовых ресурсов, поэтому актуальность кадровой логистики в этом направлении невозможно недооценить. Именно кадровая логистика способствует полной отдаче работников и интенсивному развитию их потенциала, и тем самым повышает конкурентоспособность организации. Эффективность использования кадровой логистики для организации и для персонала отражена в таблице 2.

Таблица 2 – Эффективность применения кадровой логистики для организации и для персонала [14]

|  |  |
| --- | --- |
| Для организации | Для персонала |
| повышение конкурентоспособности на рынке;  максимально эффективное использование трудовых ресурсов;  рост имиджа фирмы;  использование внутренних методов поиска кандидата на должность;  сокращение расходов организации;  создание единого кадрового пространства. | интенсивное развитие персонала; карьерный рост;  высокий уровень мотивации;  эффективное взаимодействие персонала между структурными подразделениями (отделами);  укрепление горизонтальных неформальных связей между сотрудниками;  содействует закреплению сотрудников в корпорации;  создает возможности для здоровой ротации, давая шанс перспективным специалистам. |

Кадровая логистика должна исходить непосредственно из миссии организации, потому что кадровая логистика ориентирована как на оперативное, так и на стратегическое управление. Особенно это актуально, когда решается вопрос об обучении тех или иных сотрудников или об их высвобождении. Для того чтобы функции кадровой логистики выполнялись с максимальной эффективностью, необходима оценка персонала.

Оценка персонала – инструменты, позволяющие оценить компетенции и результативность работников для целей кадровой логистики, а именно:

– подбора и расстановки персонала;

– определения разумного уровня оплаты труда;

– определения потребности в обучении;

– работы с кадровым резервом;

– преодоления кризиса в компании.

Оценка делится на оценку компетенций и результативности. Каждый из методов оценки эффективности персонала должен быть надежным. Надежный значит, что при повторном измерении получается тот же результат, что и предыдущий [15].

Конечно, оценка персонала должна быть объективной, однако не следует недооценивать влияние субъективных факторов, влияющих на эффективность работы: отношения с коллегами, с начальством, стиля управления в организации.

В зависимости от размера предприятия, количества персонала и наличия денежных средств, методы оценки могут варьироваться.

Для мелких фирм с авторитарным стилем управления типичны субъективные методы оценки персонала, не требующие больших усилий и финансовых затрат. Чаще всего методом отбора в мелких компаниях является неструктурированное интервью с директором, которое не столько оценивает реальные компетенции человека, сколько показывает директору, подойдет ли данный человек для работы именно в его фирме. Например, директора может устроить человек со средним уровнем профессиональных качеств, зато послушный, исполнительный, не проявляющий амбиций. Мелких организаций с таким подходом к оценке большинство. «Для галочки» руководители могут использовать и другие методы оценки, оставляя конечное решение за собой, например, тесты. Использовать более сложные методы, а тем более дорогие организации невыгодно, поэтому случаи привлечения для оценки сторонних специалистов, сбора аттестационной комиссии и уж тем более проведения ассессмента – единичны. Такое случается, если результативность деятельности фирмы неразрывно связана с уровнем компетенции работников, правильной расстановкой персонала, а рентабельность высока.

Крупные предприятия используют недорогие и быстрые методы, когда необходимо оценить большое число работников, например, тестирование, парное сравнение. Кроме того, в современном мире, когда организации имеют развитую сеть филиалов или дочерних компаний в разных городах или даже странах, встает вопрос об удаленной (виртуальной) оценке работников. Конечно, основным методом виртуальной оценки персонала является тестирование. Оно может проходить в разных формах, начиная с отправки текстового файла с тестом на почту сотрудника, использования специальных интернет сервисов до применения заказных информационных систем удаленного тестирования работников. Чем больше компания, чем больше у нее ресурсов, тем более сложный метод используется. Онлайн тестирование может использоваться и в средних и малых организациях. Для целей онлайн тестирования существуют специализированные интернет-сервисы.

Если требуется оценить небольшую группу людей внутри крупной организации для дальнейшего применения методов кадровой логистики, применяются следующие методы.

– кейс методики;

– контроль за рабочим местом;

– аттестация;

– 360 градусов;

– интервью по компетенциям;

– ассессмент-центр.

В крупных организациях обоснованно создание собственного центра оценки, как отдельного департамента или части отдела кадров.

Средние компании могут использовать любые методы оценки в зависимости от количества персонала, подлежащего оценке, финансовых возможностей, уровня развития филиальной сети.

В кадровой логистике предпочтителен комплексный подход к оценке персонала. «В комплекс входят следующие основные характеристики: профессионализм поведения, проявление личной инициативы, качество выполнения функциональных обязанностей, стремление к развитию профессиональных и личностных качеств» [8].

Наилучшим методом оценки в кадровой логистике представляется ассессмент-центр – метод комплексной оценки персонала, основанный на использовании взаимодополняющих методик, ориентированный на оценку реальных качеств сотрудников, их психологических и профессиональных особенностей, соответствия требованиям должностных позиций, а также выявление потенциальных возможностей специалистов [16]. Испытуемые участвуют в деловых играх, проходят тесты и интервью под контролем экспертов. Метод наиболее полно выявляет значимые качества работников. Кроме того данный способ может сам по себе повышать мотивацию и производительность работников путем помещения сотрудников в новые непривычные условия, сплочения коллектива, разбавления ежедневной рутины.

Ассессмент-центр позволят с точностью 87% решить некоторые задачи кадровой логистики:

– отбор лучшего кандидата на вакантную должность;

– выявление потенциала сотрудника\кандидата;

– формирование кадрового резерва;

– составление программ индивидуального развития и корпоративных программ обучения персонала [17].

В ассессмент-центре применяются профессиональные или управленческие модели, для оценки менеджеров или специалистов, а также корпоративная модель, оценивающая каждого работника по одному набору компетенций, с учетом иерархии.

Ассесмент-центр может успешно использоваться для оценки небольшого количества людей, например, менеджеров среднего или высшего звена в средней или крупной организации, а также большой части или всего коллектива малой организации, имеющий высокую рентабельность. Обычно группа составляет 6-12 человек. Проводится ассесмент-центр обычно следующим образом: сначала проводятся групповые задания: дискуссии, кейсы, ролевые игры, а также тесты и другие письменные задания под контролем ассессоров, а затем каждый сотрудник проходит интервью. Ассессмент-центр обычно занимает 1-3 дня времени.

На выходе специалист кадровой службы получает емкое заключение экспертов о каждом оцененном работнике, на основе которого в дальнейшем и будет применяться логистический подход.

Однако применение данного метода значительно повышает расходы на персонал, что неприемлемо для организаций, имеющих низкую рентабельность или предприятий, которым требуется оценить очень большое количество работников. Перед использованием метода ассессмент-центр следует решить, будут ли будущие выгоды от оценки превышать расходы на нее.

Более того, сегодня есть возможность пройти ассессмент-центр удаленно, например, с помощью сервиса http://www.assessment-center.ru/. Конечно, ради удобства придется жертвовать точностью оценки.

Для целей кадровой логистики подходят такие методы оценки как интервью по компетенциям, метод кейсов, метод 360 градусов, применение экспертных систем, метод парного сравнения.

Также в процесс кадровой логистики могут быть вовлечены экспертные системы. Эти системы позволяют провести оценку персонала как первый этап с помощью тестов (в том числе психологических). А после, на основании результатов оценки, они предоставляют рекомендации по расстановке персонала, выявляют потребность в обучении, показывают такие параметры как соответствие должности, показатели обучаемости и мотивации, дают прогноз профессиональной успешности, а главное – позволяют делать это централизовано и быстро.

Таким образом, кадровая логистика – инструмент для эффективного управления современной организации. Кадровая логистика способствует полной отдаче работников и интенсивному развитию их потенциала, тем самым повышая конкурентоспособность организации. Кроме того, кадровая логистика, за счет рационализации HR-менеджмента, позволяет организации сэкономить материальные и временные издержки, связанные с кадрами. Одна из главных инструментов кадровой логистики является оценка персонала. Наилучшими методами оценки в кадровой логистике выделяются ассессмент-центр, онлайн тестирования на специализирующихся интернет-серверах и экспертные системы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Герасимов Е.С. Критерии отбора, подбора и найма персонала: отечественный и зарубежный опыт решения вопроса // Вестн. Ун-та рос. акад. образования. - 2011. - № 2. - С. 184-187.

2. Егоршин А.П. Организация труда персонала : учебник / А. П. Егоршин, А.К. Зайцев. - М. : Инфра-М, 2009. - 320 с.

3. Кибанов А.Я. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: учеб.-практ. пособие / [Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Федорова И.А.] ; под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2013. - 74 с.

4. Демина Н.В. Отбор персонала как технология кадрового менеджмента в современных организациях : дис. ... канд. социол. наук / Демина Нина Владимировна. - Пятигорск, 2011. - 187 с.; Введение; Заключение; Список лит. [Электронный ресурс]. - URL:http://www.dissercat.com/content/otbor-personala-kak-tekhnologiya-kadrovogo-menedzhmenta-v-sovremennykh-organizatsiyak...

5. Логист (логистик). URL: http://www.profguide.ru/professions/logist.html

6. Силина Д.В., Грипалева Н.С., Шевень Л.Н. Кадровый потенциал и его характеристики в области логистической деятельности // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 4. Ч. 3 [Электронный ресурс]. URL: http://web.snauka.ru/issues/2015/04/41267

7. Поважный С.Ф., Ларина Р.Р., Белоусов А.В. Логистика и маркетинг в управлении кадровым потенциалом / Монография. - Донецк, 2013.

8. Есенькин Б., Крылова М. Логистика в книжном деле. Учебник. — М.: Московский государственный университет печати, 2002. — 336 с.

9. Миротин, Л.Б., Гудков, В.В., Зырянов, В.В. Управление грузовыми потоками в транспортно-логистических системах [Текст]: Монография / Л.Б. Миротин. – М.: Горячая линия-Телеком, 2010. – 704 с.

10. Митин А.Н., Кормин Н.Г. Логистический подход к управлению персоналом организации // Известия Уральского государственного экономического университета. 2007

11. Гаджинский А. М. Логистика : учебник. 4-е изд., перераб. и доп. М. : ИВЦ «Маркетинг», 2001.

12. Проценко О.Д., Новиков Д.Т., Голиков Е.А., Карнаухов С.Б. Развитие логистики в России // Логистика, менеджмент, маркетинг, коммерция. Материалы международной научно-практической конференции 29–30 мая 2001 г. Самара, Ч. 1. 2014.

13. Сергеев В.И., Управление цепями поставок - Юрайт, 2015 - 480с.

14. Барчан Н.Н. Управление кадровым обеспечением: декомпозиция целей / Н.Н. Барчан, А.А. Котов, А.П. Чумаченко // Вестник научных конференций. – 2017. – № 3-4 (19). – С. 9-11.

15. Методы оценки эффективности персонала [Электронный ресурс]. – URL: http://hr-ru.com/2010/04/metody-ocenki-personala (дата обращения: 2.02.2015г.)

16. Assessment Center — Ассессмент Центр [Электронный ресурс]. – URL: http://abmgroup.ru/assessment-center

17. Ассессмент-центр [Электронный ресурс]. – URL http://academymanag.ru/assessment.html

18. Кизим А.А, Чередниченко А.А. Особенности работы с персоналом в ходе освоения концепции бережливого производства // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2016. №10 (74). С. 27-30.

19. Кизим А.А., Сулейманова В.Э. Человеческие ресурсы в логистиче-ской системе: территориальный аспект // Экономический вестник ЮФО. – 2013. – № 3. – С. 53-61.

**Цель практики –** получение профессиональных умений и опыта в области научно-исследовательской деятельности

**Задачи практики:**

1. Собрать и обработать информацию, необходимую для подготовки диссертационного исследования.
2. Сделать анализ и определить необходимые управленческие решения по теме исследования.

**ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРАКТИКИ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Код компетенции | Содержание компетенции | Планируемые результаты |
| ПК-4 | способность использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления | - Сбор, обработка и анализ информации, необходимой для подготовки и принятия управленческих решений по теме диссертационного исследования |

Подпись магистранта \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ дата\_\_\_\_\_\_\_06.06.2018\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись руководителя практики

от ФГБОУ ВО «КубГУ» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ дата\_\_\_\_\_\_\_06.06.2018\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись руководителя практики

от профильной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ дата\_\_\_\_\_\_\_06.06.2018\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРАКТИКИ**

(составляется в соответствии с компетенциями по практике и темой диссертационного исследования)

1.Собрать и обработать информацию, необходимую для подготовки диссертационного исследования – персонал в системе логистики: оценка эффективности, мотивация роста.

2.Выявить проблемы формирования системы кадрового обеспечения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.Охарактеризовать основные методы оценки персонала в области логистики \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись магистранта \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ дата\_\_\_\_\_06.06.2018\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись руководителя практики

от ФГБОУ ВО «КубГУ»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_дата\_\_\_\_\_06.06.2018\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись руководителя практики

от профильной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_дата\_\_\_\_\_\_06.06.2018\_\_\_\_\_\_\_

**РАБОЧИЙ ГРАФИК (ПЛАН) ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ**

|  |  |
| --- | --- |
| Сроки | Содержание работ |
| 6.06.2018 | Пройти инструктаж по ознакомлению с требованиями охраны труда, технике безопасности, пожарной безопасности, а также правилами внутреннего трудового распорядка |
| 7.06.2018-17.06.2018 | Изучить и обработать информацию по объекту исследования. |
| 18.06.2018-30.06.2018 | Сбор и анализ информации в области факторов, тенденций развития и регулирования рынка логистических услуг |
| 1.07.2018-11.07.2018 | Провести анализ деятельности и логистики предприятия |
| 12.07.2018-19.07.2018 | Составление отчета по практике |
| 3.09.2018 | Защита отчета по практике |

Подпись магистранта \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_дата\_\_\_\_\_\_06.06.2018\_\_\_\_\_\_\_

Подпись руководителя практики

от ФГБОУ ВО «КубГУ» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_дата\_\_\_\_\_\_06.06.2018\_\_\_\_\_\_

Подпись руководителя практики

от профильной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_дата\_\_\_\_\_\_\_\_06.06.2018\_\_\_\_\_\_

**Сведения о прохождении инструктажа по ознакомлению с требованиями охраны труда, проводимом руководителем практики от ФГБОУ ВО «КубГУ»**

Талалай Ирина Александровна, 22 года, 1996 г.р.

(ФИО, возраст лица, получившего инструктаж)

Березовский Эдуард Эдуардович, канд. экон. наук, доц.

(ФИО, должность руководителя практики от организации)

**Инструктаж по требованиям охраны труда**

перед началом работы, во время работы, в аварийных ситуациях и по окончании работы

|  |  |
| --- | --- |
| Инструктаж получен и усвоен  «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_г. | Инструктаж проведен и усвоен  «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_г. |
|  |  |
| (подпись лица, получившего инструктаж) | (подпись руководителя практики от  ФГБОУ ВО «КубГУ») |

**Сведения о прохождении инструктажа по ознакомлению с требованиями охраны труда, технике безопасности, пожарной безопасности, а также правилами внутреннего трудового распорядка**

Талалай Ирина Александровна, 22 года, 1996 г.р.

(ФИО, возраст)

практикант

(на какую должность назначается)

**1. Инструктаж по требованиям охраны труда**

проведен

(должность, ФИО сотрудника, проводившего инструктаж)

|  |  |
| --- | --- |
| Инструктаж по требованиям охраны труда получен и усвоен  «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_г. | Инструктаж по требованиям охраны труда проведен и усвоен  «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_г. |
|  |  |
| (подпись лица, получившего инструктаж) | (подпись лица, проведшего инструктаж) |

**2. Инструктаж по технике безопасности**

проведен

(должность, ФИО сотрудника, проводившего инструктаж)

|  |  |
| --- | --- |
| Инструктаж по технике безопасности получен и усвоен  «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_г. | Инструктаж по технике безопасности труда проведен и усвоен  «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_г. |
|  |  |
| (подпись лица, получившего инструктаж) | (подпись лица, проведшего инструктаж) |

**3. Инструктаж по пожарной безопасности**

проведен

(должность, ФИО сотрудника, проводившего инструктаж)

|  |  |
| --- | --- |
| Инструктаж по пожарной безопасности получен и усвоен  «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_г. | Инструктаж по пожарной безопасности проведен и усвоен  «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_г. |
|  |  |
| (подпись лица, получившего инструктаж) | (подпись лица, проведшего инструктаж) |

**4. Инструктаж по правилам внутреннего трудового распорядка**

проведен

(должность, ФИО сотрудника, проводившего инструктаж)

|  |  |
| --- | --- |
| Инструктаж по правилам внутреннего трудового распорядка получен и усвоен  «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_г. | Инструктаж по правилам внутреннего трудового распорядка проведен и усвоен  «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_г. |
|  |  |
| (подпись лица, получившего инструктаж) | (подпись лица, проведшего инструктаж) |

**5. Разрешение на допуск к работе**

Разрешено допустить к работе

(ФИО лица, получившего допуск к работе)

в качестве практиканта

(должность)

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «201\_\_\_»

(подпись) (должность) (ФИО)

**ДНЕВНИК ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности**

Место прохождения практики ФГБОУ ВО «КубГУ»

Кафедра мировой экономики и менеджмента

Сроки практики: с \_\_\_6.06.2018\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_19.07\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2018 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Дата | Содержание проведенной работы | Результат работы | Оценки, замечания и предложения по работе |
| 6.06.2018 | Инструктаж по ознакомлению с требованиями охраны труда, технике безопасности, пожарной безопасности, а также правилами внутреннего трудового распорядка | Прошла инструктаж по ознакомлению с требованиями охраны труда, технике безопасности, пожарной безопасности, а также правилами внутреннего трудового распорядка |  |
| 7.06.2018-17.06.2018 | Изучить и обработать информацию по объекту исследования | Изучила и обработала информацию по объекту исследования |  |
| 18.06.2018-22.06.2018 | Сбор и анализ информации в области факторов логистического аутсорсинга и его государственного регулирования | Выявила основные факторы логистического аутсорсинга на предприятиях, особенности государственного регулирования рынка логистических услуг и аутсорсинга |  |
| 23.06.2018-30.06.2018 | Сбор и анализ информации в области развития рынка логистических услуг | Выявила основные тенденции, проблемы и особенности рынка логистических услуг и аутсорсинга |  |
| 1.07.2018-11.07.2018 | Провести анализ деятельности и логистики предприятия | Провела анализ деятельности и логистического аутсорсинга предприятия |  |
| 12.07.2018-19.07.2018 | Составления отчета по практике | Написание отчета и отправка на проверку научному руководителю |  |
| 01.09.2018 | Защита отчета по практике | Защита отчета. Получение записи в зачетную книжку. |  |

Магистрант\_\_\_\_Талалай И.А.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_19.07.2018\_

ФИО (подпись, дата)

Руководитель практики

от ФГБОУ ВО «КубГУ» \_\_\_\_Березовский Э.Э.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_01.09.2018\_

ФИО (подпись, дата)

**ОТЗЫВ**

**РУКОВОДИТЕЛЯ ПРАКТИКИ от ФГБОУ ВО «КубГУ»**о работе магистранта в период прохождения практики

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Талалай Ирина Александровна\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Проходила практику в период с \_\_6.06.2018\_\_по \_\_19.07\_\_2018г.

в ФГБОУ ВО «КубГУ»

(наименование организации)

на кафедре мировой экономики и менеджмента

(наименование структурного подразделения)

в качестве практиканта

(должность)

Результаты работы состоят в следующем:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Код компетенции | Содержание компетенции | Планируемые результаты | Отметка о выполнении |
| ПК-4 | способность использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления | - Сбор, обработка и анализ информации, необходимой для подготовки и принятия управленческих решений по теме диссертационного исследования |  |

Индивидуальное задание выполнено полностью, частично, не выполнено

(нужное подчеркнуть)

Магистрант \_Талалай Ирина Александровна\_\_заслуживает оценки\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. студента)

\_\_\_ Березовский Эдуард Эдуардович, канд. экон. наук, доц.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. должность руководителя практики)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_«\_01\_\_»\_\_\_\_\_\_\_09\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018\_\_\_г.

(подпись)