

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего
образования
"САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АЭРОКОСМИЧЕСКОГО ПРИБОРОСТРОЕНИЯ"

Кафедра № 82

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель направления

д.э.н., проф.

(должность, уч. степень, звание)

В.Б. Сироткин

(инициалы, фамилия)

(подпись)

« 22 » июня 2023 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ
вид практики

преддипломная
тип практики

| | |
|---|------------------------------------|
| Код направления подготовки/ специальности | 38.03.02 |
| Наименование направления подготовки/ специальности | Менеджмент |
| Наименование направленности | Управление человеческими ресурсами |
| Форма обучения | очная |

Санкт-Петербург –2023 г.

Лист согласования рабочей программы практики

Программу составил (а)

доц., к.т.н., с.н.с.(должность, уч. степень,
звание)17.05.23

(подпись, дата)

А.Б. Песоцкий

(инициалы, фамилия)

Программа одобрена на заседании кафедры № 82

« 18 » мая 2023 г, протокол № 10

Заведующий кафедрой № 82

д.э.н., доц.

(уч. степень, звание)

18.05.23

(подпись, дата)

А.С. Будагов

(инициалы, фамилия)

Ответственный за ОП ВО 38.03.02(03)

доц., к.э.н.(должность, уч. степень,
звание)18.05.23

(подпись, дата)

С.В. Дмитриева

(инициалы, фамилия)

Заместитель директора института №8 по методической работе

доц., к.э.н., доц.(должность, уч. степень,
звание)18.05.23

(подпись, дата)

Л.В. Рудакова

(инициалы, фамилия)

Аннотация

Производственная преддипломная практика входит в состав части, формируемой участниками образовательных отношений, образовательной программы подготовки обучающихся по направлению подготовки/ специальности 38.03.02 «Менеджмент» направленность «Управление человеческими ресурсами». Организацию и проведение практики осуществляет кафедра №82.

Целью проведения производственной преддипломной практики является закрепление обучающимися теоретических и практических знаний, умений, навыков и компетенций, полученных в процессе обучения, приобретение более глубоких практических навыков, опыта управленческой работы, а также сбор аналитических материалов для выполнения обоснованной выпускной квалификационной работы (ВКР) бакалавра.

Задачи проведения производственной преддипломной практики

- использование экономических и правовых знаний в области менеджмента, а также анализ и интерпретация отечественных и зарубежных источников информации, в целях опыта подготовки информационного обзора и/или аналитических отчетов и использование полученных сведений для принятия управленческих решений и выполнения ВКР бакалавра;

- приобретение опыта в рассмотрении актуальных проблем в области управления предприятием, а также подбора и анализа необходимых материалов для выполнения ВКР;

- закрепление опыта сбора, обработки, анализа и систематизации данных, а также выбора методов для их обработки в соответствии с поставленной задачей, анализа результатов расчетов и обоснования полученных выводов при выполнении выпускной квалификационной работы бакалавра;

- анализ и интерпретация различных видов отчетности предприятий и использование полученных сведений для принятия управленческих решений, используемых для ВКР.

Производственная преддипломная практика обеспечивает формирование у обучающихся следующих

универсальных компетенций:

УК-6 «Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни»,

УК-9 «Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах»;

профессиональных компетенций:

ПК-1 «Способен разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии расстановки персонала, программы и процедуры подбора и отбора персонала»,

ПК-3 «Способен разрабатывать и внедрять программы развития кадрового потенциала организации, направленных на адаптации и обучения персонала, планирование карьеры и продвижением сотрудников в организации»,

ПК-4 «Способен формировать систему организации труда, разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, а также организовывать работу с заинтересованными сторонами»

Содержание практики охватывает круг вопросов, связанных со сбором, обработкой и анализом количественной и качественной информации в исследуемой организации, используя соответствующие теоретические концепции, модели и инструменты, а также подготовке рекомендаций в предметной области исследования для улучшения деятельности организации.

Промежуточная аттестация по практике осуществляется путем защиты отчетов, составляемых обучающимися по итогам практики. Форма промежуточной аттестации по практике – дифференцированный зачет.

Общая трудоемкость практики составляет 6 зачетных единиц, 216 часов.

Язык обучения русский.

1. ВИД, СПОСОБ И ФОРМА ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

1.1. Вид практики – производственная

1.2. Тип практики – преддипломная

1.3. Форма проведения практики – проводится дискретно по виду практики: в учебном графике преддипломная практика проводится в конце десятого семестра.

1.4. Способы проведения практики – стационарная или выездная.

– преддипломная практика может проводиться в структурных подразделениях вуза;

– практика может проводиться на предприятиях, организациях, ведомствах и подразделениях, характер деятельности которых соответствует выбранному направлению исследования.

В случае выездной практики обучающийся принимает непосредственное участие в производственной деятельности в качестве исполнителя под руководством руководителя практики и работника предприятия (или его подразделения).

1.5. Место проведения практики – ГУАП или предприятие.

2. ЦЕЛЬ И ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ

2.1. Цель проведения практики

Целью проведения производственной преддипломной практики является закрепление обучающимися теоретических и практических знаний, умений, навыков и компетенций, полученных в процессе обучения, приобретение более глубоких практических навыков, опыта управленческой работы, а также сбор аналитических материалов для выполнения обоснованной выпускной квалификационной работы (ВКР) бакалавра.

2.2. В результате изучения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями или их частями. Компетенции и индикаторы их достижения приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень компетенций и индикаторов их достижения

| Категория (группа) компетенции | Код и наименование компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции |
|--------------------------------|--|--|
| Универсальные компетенции | УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни | УК-6.В.1 владеть навыками саморазвития и самообразования |

| | | |
|------------------------------|--|---|
| Универсальные компетенции | УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах | УК-9.В.1 владеть навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами |
| Профессиональные компетенции | ПК-1 Способен разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии расстановки персонала, программы и процедуры подбора и отбора персонала | ПК-1.В.1 владеть навыками анализа характеристик персонала организации |
| Профессиональные компетенции | ПК-3 Способен разрабатывать и внедрять программы развития кадрового потенциала организации, направленных на адаптации и обучения персонала, планирование карьеры и продвижением сотрудников в организации | ПК-3.У.3 уметь анализировать содержание работ (должностей) с привлечением различных (как формализованных, так и не формализованных) источников информации |
| Профессиональные компетенции | ПК-4 Способен формировать систему организации труда, разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, а также организовывать работу с заинтересованными сторонами | ПК-4.3.2 знать основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, коммуникаций и управления конфликтами |

3. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Практика может базироваться на знаниях, умениях и навыках, ранее приобретенных обучающимися при изучении следующих дисциплин и прохождения практик:

- «социально-экономическая статистика»,
- «основы менеджмента»,
- «теория организации»,
- «маркетинг»,
- «производственная практика научно-исследовательская работа»,
- «исследование систем управления»,
- «управление человеческими ресурсами»,
- «информационные технологии в менеджменте»,
- «методы принятия управленческих решений».
- «финансовый менеджмент»,
- «управленческий учет»,
- «управление операциями»,
- «бизнес-планирование»,
- «управление изменениями».
- «стратегический менеджмент»,
- «риск-менеджмент».

Результаты прохождения данной практики, имеют как самостоятельное значение, так и могут использоваться при выполнении выпускной квалификационной работы (ВКР) бакалавра.

4. ОБЪЕМ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ПРАКТИКИ

Объем и продолжительность практики представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Объем и продолжительность практики

| Номер семестра | Трудоемкость, (ЗЕ) | Продолжительность практики в неделях (академ. часах ¹) | Практическая подготовка, (академ. час) |
|---------------------------------|--------------------|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | 6 | 4 | 160 |
| Общая трудоемкость практики, ЗЕ | 6 | 4 | 160 |

Практическая подготовка заключается в непосредственном выполнении обучающимися определенных трудовых функций, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Промежуточная аттестация по практике проводится в виде дифференцированного зачета.

5. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

График (план) прохождения практики представлен в таблице 3.

Таблица 3 – График (план) прохождения практики

| № этапа | Содержание этапов прохождения практики |
|---------|---|
| 1 | Выдача индивидуального задания. Инструктаж по технике безопасности. |
| 2 | Выполнение индивидуального задания. |
| 2.1 | Сбор информации по теме преддипломной практики на рабочем месте с учетом темы будущей выпускной квалификационной работы бакалавра |
| 2.2 | Характеристика предприятия, определение основных направлений деятельности и особенностей функционирования. Анализ тенденций показателей и других данных по теме практики. |
| 2.3 | Подготовка выводов по анализу выявленной проблемы / реализации проекта в рассматриваемой предметной области исследования. |
| 2.4 | Обоснование необходимости изменения деятельности и разработка предложений по корректировке деятельности (стратегии) предприятия. |
| 2.5 | Обоснование релевантности и реалистичности подготовленных предложений. |
| 3 | Оформление отчета по практике. |
| 4 | Проверка и защита отчета по практике. |

Работа обучающегося на рабочем месте включает следующие мероприятия:

- ознакомление с особенностями организационно-управленческого обеспечения деятельности предприятия или его подразделения;
- изучение организационной и нормативной документации на рабочем месте;
- анализ информационных источников по теме практики с учетом тематики предметной области исследования в выпускной квалификационной работе;
- систематизация материалов и оформление аналитического отчета.

6. ФОРМА ОТЧЕТНОСТИ ПО ПРАКТИКЕ

Промежуточная аттестация по практике осуществляется путем защиты отчетов, составляемых обучающимися по итогам практики.

Отчет по практике составляется в соответствии с РДО ГУАП. СМК 3.161.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ

7.1. Состав оценочных средств приведен в таблице 4.

Таблица 4– Состав оценочных средств для промежуточной аттестации по практике

| Вид промежуточной аттестации | Перечень оценочных средств |
|------------------------------|--|
| Дифференцированный зачет | Вопросы для оценки уровня сформированности компетенций по соответствующему виду и типу практики ¹ |
| | Требования к оформлению отчета по практике |
| | Требования к содержательной части отчета по практики на основании индивидуального задания |

7.2. Аттестация по итогам практики проводится руководителем практики от ГУАП в форме дифференцированного зачета в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами ГУАП и в соответствии с критериями оценки уровня сформированности компетенций п.7.3 настоящей программы.

Аттестация осуществляется путем защиты отчетов, составляемых обучающимися в соответствии с программой практики. При прохождении практики в организации (учреждении, на предприятии) обучающийся должен дополнительно предоставить отзыв руководителя от данной организации.

Дифференцированный зачет – это форма оценки знаний, полученных обучающимся при изучении дисциплины, при выполнении курсовых проектов, курсовых работ, научно-исследовательских работ и прохождении практик с аттестационной оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Отчет по практике предоставляется в письменном виде, где излагаются в виде перечисления основные результаты проделанной работы в соответствии с индивидуальным заданием.

Отчет по практике должен содержать:

- титульный лист;
- индивидуальное задание;
- введение (постановка цели практики и задач практики во взаимосвязи с темой выпускной квалификационной работы и предыдущими теоретическими наработками);
 - материалы по выполнению индивидуального задания (содержание материала соответствует задачам практики, соотносится с наработками магистранта подлежащими апробации; раскрывается суть и содержание процесса реализации предложений, описывается план их реализации, оцениваются результаты);
 - выводы по результатам практики;
 - список использованных источников.

Отчет должен быть оформлен в соответствии с общепринятыми формами, в соответствии с образцом. Рекомендуемый объем отчета 25-40 страниц. Титульный лист оформляется по установленному образцу (см. раздел «Сектор нормативной документации» на сайте ГУАП).

Отчет должен быть хорошо отредактирован и иллюстрирован графиками, диаграммами.

К обучающимся, не выполнившим программу практики по уважительной причине, применяются правила, изложенные в п. «Положения об экзаменах и зачетах».

К обучающимся, не выполнившим без уважительной причины требования программы практики и получившим неудовлетворительную оценку, применяются правила, изложенные в п. «Положения об экзаменах и зачетах».

7.3. Для оценки критериев уровня сформированности (освоения) компетенций обучающимися применяется 5-балльная шкала, которая приведена в таблице 5. В течение семестра может использоваться 100-балльная шкала модульно-рейтинговой системы Университета, правила использования которой, установлены соответствующим локальным нормативным актом ГУАП.

Таблица 5 – Шкала оценки критериев уровня сформированности компетенций

| Оценка компетенции 5-балльная шкала | Характеристика сформированных компетенций |
|--|--|
| «отлично» | <ul style="list-style-type: none"> – обучающийся глубоко и всесторонне усвоил материал при прохождении практики; – уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; – делает выводы и обобщения; – содержание отчета по практике обучающегося полностью соответствует требованиям к нему; – обучающийся соблюдает требования к оформлению отчета по практике; – обучающийся четко выделяет основные результаты своей профессиональной деятельности; – обучающийся ясно и аргументировано излагает материал; – присутствует четкость в ответах обучающегося на поставленные вопросы; – обучающийся точно и грамотно использует профессиональную терминологию при защите отчета по практике. |
| «хорошо» | <ul style="list-style-type: none"> – обучающийся глубоко и всесторонне усвоил материал при прохождении практики; – уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; – делает выводы и обобщения; – содержание отчета по практике обучающегося полностью соответствует требованиям к нему; – обучающийся соблюдает требования к оформлению отчета по практике; – обучающийся выделяет основные результаты своей профессиональной деятельности; – обучающийся аргументировано излагает материал; – присутствует четкость в ответах обучающегося на поставленные вопросы; – обучающийся грамотно использует профессиональную терминологию при защите отчета по практике. |
| «удовлетворительно» | <ul style="list-style-type: none"> – обучающийся усвоил материал при прохождении практики; – не четко излагает его и делает выводы; – содержание отчета по практике обучающегося не полностью соответствует требованиям к нему; – обучающийся не до конца соблюдает требования к оформлению отчета по практике; – обучающийся недостаточно точно выделяет основные результаты своей профессиональной деятельности; – обучающийся аргументировано излагает материал; – присутствует четкость в ответах обучающегося на поставленные вопросы; – обучающийся не использует профессиональную терминологию при защите отчета по практике. |

| Оценка компетенции | Характеристика сформированных компетенций |
|-----------------------|--|
| 5-балльная шкала | |
| | терминологию при защите отчета по практике. |
| «неудовлетворительно» | <ul style="list-style-type: none"> – обучающийся не усвоил материал при прохождении практики; – содержание отчета по практике обучающегося не соответствует требованиям к нему; – обучающийся не соблюдает требования к оформлению отчета по практике; – обучающийся не может выделить основные результаты своей профессиональной деятельности; – обучающийся не может аргументировано излагать материал; – отсутствует четкость в ответах обучающегося на поставленные вопросы; – обучающийся не может использовать профессиональную терминологию при защите отчета по практике. |

7.4. Перечень вопросов для оценки индикаторов достижения компетенций и уровня сформированности компетенций по соответствующему виду и типу практики представлен в таблице 6 (при наличии).

Таблица 6 – Перечень вопросов для оценки индикаторов достижения компетенций и уровня сформированности компетенций

| № п/п | Перечень вопросов для оценки индикаторов достижения компетенций и уровня сформированности компетенций | Код компетенции | Код индикатора |
|-------|--|-----------------|----------------|
| 1 | <p>Задача по сбору информации по теме преддипломной практики на рабочем месте с учетом темы будущей выпускной квалификационной работы бакалавра с учетом приоритетов личностного роста обучающегося.</p> <p>Задача по подготовке календарного плана выполнения будущей выпускной квалификационной работы бакалавра на основе методики самообразования и инструментов управления своим временем с учетом приоритетов саморазвития.</p> <p>Задача по анализу и собственной интерпретации отечественных и зарубежных источников информации.</p> <p>Задача по подготовке информационного обзора и/или аналитических отчетов и использование полученных сведений для принятия управленческих решений в рамках предмета исследования в ВКР.</p> <p>Задача по определению приоритетов совершенствования собственной профессиональной деятельности на основе критериев самооценки с использованием нейронных сетей и программного продукта MATLAB 12.</p> <p>Задача по анализу тенденций показателей и</p> | УК-6 | УК-6.В.1 |

| | | | |
|---|--|------|----------|
| | <p>других данных исследуемого предприятия в рамках предмета исследования по теме практики.</p> <p>Задача по анализу и систематизации данных, а также выбора методов для их обработки в соответствии с поставленной задачей</p> <p>Задача по подготовке выводов по анализу выявленной проблемы / реализации проекта в рассматриваемой предметной области исследования в деятельности рассматриваемого предприятия.</p> <p>Задача по обоснованию необходимости изменения деятельности и разработка предложений по корректировке деятельности (стратегии) предприятия.</p> <p>Задача по статистическому анализу влияющих факторов на реализацию стратегии развития собственной карьеры на основе самооценки с помощью многослойных сетей и программного продукт Statistica 12.</p> <p>Задача по обоснованию релевантности и реалистичности подготовленных предложений</p> <p>Задача по подготовке и оформлению отчета по преддипломной практике.</p> | | |
| 2 | <p>Задача по расчету показателей движения рабочей силы в выбранной компании, учитывая динамику движения принятых на работу лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.</p> <p>Задача по распределению персонала по структурным подразделениям и разработке плана мероприятий по изменению структуры, включая ограничения на деятельность лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.</p> <p>Задача по определению последовательности и содержания процедур подбора и отбора персонала и их применения для заполнения вакансии для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.</p> <p>Разработка системы вознаграждения на основе KPI для проектных подразделений на основе расчета CSI-индекса удовлетворенности внутренних потребителей.</p> <p>Задача по разработке моделей стимулирования лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в деятельности подразделений предприятия.</p> <p>Разработать рекомендации по улучшению и координации деятельности подразделения компании, опираясь на эффективность использования в работе лиц с ограниченными</p> | УК-9 | УК-9.В.1 |

| | | | |
|---|--|------|----------|
| | возможностями здоровья и инвалидами. | | |
| 3 | <p>Задача по расчету показателей движения рабочей силы: коэффициенты оборота по приему и увольнению, коэффициент текучести рабочей силы, коэффициенты постоянства кадров и замещения рабочей силы.</p> <p>Задача по анализу динамики движения квалифицированного персонала компании в заданные периоды времени.</p> <p>Задача по распределению персонала по структурным подразделениям и разработке плана мероприятий по изменению структуры.</p> <p>Задача по определению последовательности и содержания процедур подбора и отбора персонала и их применения для заполнения вакансии.</p> <p>Задача по обоснованию выбора способов поиска информации по выявлению причин слабо ограниченной управленческой проблемы в области движения человеческих ресурсов компании на основе нечеткой логики.</p> <p>Задача по подбору персонала определенной категории с использованием нейронных сетей и нечеткой логики.</p> | ПК-1 | ПК-1.В.1 |
| 4 | <p>Задание по разработке требований к выбранной должности с использованием уместных методов машинного обучения и/или цифровых средств.</p> <p>Задача по формированию должностной инструкции выбранной вакансии менеджера подразделения.</p> <p>Задача по обоснованию проекта по совершенствованию системы управления знаниями для согласования содержания работ (должностей) разрешения проблемы в области управления человеческими ресурсами в организации.</p> <p>Задача по анализу результатов оценки персонала (определенной категории менеджеров) на соответствие стратегическим показателям деятельности и стратегическим планам организации.</p> <p>Задание по разработке метода оценки персонала с использованием уместных методов машинного обучения и/или цифровых средств.</p> <p>Задача по формированию перечня вопросов для аттестации, используя технологии текущей оценки персонала (определенной категории работников или менеджеров).</p> <p>Обосновать предложение по совершенствованию коммуникационной сети менеджеров по продажам для разрешения проблемы в области продвижения продукции</p> | ПК-3 | ПК-3.У.3 |

| | | | |
|---|--|------|----------|
| | компания на рынок. | | |
| 5 | <p>Организационная структура и системы управления.</p> <p>Характеристика системы управления персоналом в современной организации.</p> <p>Инструменты анализа влияющих факторов внешнего окружения на действующую систему управления персоналом организации.</p> <p>Гибкий подход к управлению человеческими ресурсами, который основан на школе человеческих взаимоотношений, делает акцент на коммуникациях, мотивации и лидерстве.</p> <p>Управление, ориентированное на высокие показатели работы.</p> <p>Модель управления, ориентированного на высокий уровень приверженности.</p> <p>Управление вознаграждением в деятельности организации. Теории мотивации.</p> <p>Характеристика системы вознаграждения персонала по результатам на основе КРІ для основных подразделений компании, используя систему Performance management - управление эффективностью.</p> <p>Модель коммуникационного процесса.</p> <p>Коммуникационные сети.</p> <p>Лидерство в менеджменте. Теории стилей руководства и лидерства.</p> <p>Адаптация стилей руководства к деловым ситуациям. Разрешение конфликтных ситуаций.</p> <p>Управленческие команды. Роли в командах стратегического управления. Матрица интересов заинтересованных сторон.</p> <p>Оценка и обоснование стратегических альтернатив деятельности компании на основании результатов SWOT-анализа.</p> <p>Совершенствование системы подбора персонала в организации на основе нечеткой логики.</p> <p>Определение и оценка вероятностей рисков и эффективных способов и мероприятий по минимизации рисков при разрешении конфликта и устранении управленческой проблемы в реализации проекта.</p> | ПК-4 | ПК-4.3.2 |

7.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов компетенций:

- МДО ГУАП. СМК 3.165 «Методические рекомендации о разработке фонда оценочных средств образовательных программ высшего образования»;
- МДО ГУАП. СМК 2.77 «Положение о модульно-рейтинговой системе оценки качества учебной работы обучающихся в ГУАП».

8. ПЕРЕЧЕНЬ ПЕЧАТНЫХ И ЭЛЕКТРОННЫХ УЧЕБНЫХ ИЗДАНИЙ И
ЭЛЕКТРОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ
ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ»

8.1. Печатные и электронные учебные издания

Перечень печатных и электронных учебных изданий, необходимой для проведения практики, приведен в таблице 7.

Таблица 7 – Перечень печатных и электронных учебных изданий

| Шифр/URL адрес | Библиографическая ссылка | Количество экземпляров в библиотеке |
|---|---|-------------------------------------|
| https://znanium.com/catalog/document?id=355606 | Стратегический менеджмент: учебник / Н.А. Казакова, А.В. Александрова, С.А. Курашова, Н.Н. Кондрашева; Под ред. д-ра экон. наук, профессора Н.А. Казаковой. - М.: ИНФРА-М, 2020. - 320 с - (Высшее образование). | |
| https://znanium.com/catalog/document?id=421748 | Стратегический менеджмент: российский и зарубежный опыт : монография / М.С. Санталова, А.В. Борщева, И.В. Соклакова, И.Л. Сурат ; под науч. ред. М.С. Санталовой ; ЧОУ ВО «Академия управления и производства». - 3-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2022. - 246 с. | |
| https://znanium.com/catalog/document?id=372968 | Стратегический менеджмент : учебник для вузов / А.П. Егоршин — 2-е изд., доп. и перераб. — Н.Новгород: НИЭМ, 2019. — 592 с. — (Высшее образование). | |
| https://znanium.com/catalog/document?id=384002 | Стратегический менеджмент: учебное пособие / В.А. Баринин, Д.Ю. Бусалов. - 2-е изд., доп. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 294 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). | |
| https://znanium.com/catalog/document?id=198329 | Эволюция теории стратегического управления / В. С. Катяло; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — 3-е изд. — СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента»; Издат. дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2011. — 548 с. | |
| http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=558670 | Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / Портер М.Е., - 6-е изд. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 453 с. | |
| 336 П 28 | Системное управление организационными изменениями: учеб.-метод. пособие / А. Б. Песочкий, С. С. Снетов. – СПб.: ГУАП, 2021. – 171 с. | 50 |
| https://znanium.com/catalog/document?id=367315 | Зуб, А.Т. Управление стратегическими изменениями в организациях: учебник / А.Т. Зуб. - М.: ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2019. - 384 с. - (Высшее образование) | |
| 005 К 82 | Кричевский, М.Л. Методы исследований в менеджменте. М.Л. Кричевский -М.:Кнорус, 2016. - 296с | 17 |

| | | |
|---|--|----|
| 005 К 82 | Методы машинного обучения в менеджменте: учебное пособие / М.Л. Кричевский, Ю.А. Мартынова, С.В. Дмитриева; С.-Петербург. гос. ун-т аэрокосм. приборостроения. - СПб. : Изд-во ГУАП, 2019. - 85 с. | 50 |
| https://znanium.com/catalog/document?id=358506 | Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами : Учебник для бакалавров / А.В.Дейнека, В.А. Беспалько. - 2-е изд., стереотип. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2020. - 388 с. | |
| https://znanium.com/catalog/document?id=337841 | Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами. М.: ИНФРА-М, 2019. - 235 с. - (Учебники для программы МВА). | |
| https://znanium.com/catalog/document?id=398635 | Современный стратегический анализ: Учебник / Л.Е. Басовский. - М.: ИНФРА-М, 2021. - 256 с. - (Высшее образование). | |
| http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=771070 | Управление проектами: практикум : учеб. пособие / О.Г. Тихомирова. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 273 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). | |
| https://znanium.com/catalog/document?id=363419 | Корпоративное управление : учебник / В.Р. Веснин, В.В. Кафидов. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 272 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс] — (Высшее образование: Магистратура). | |
| http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=636142 | Кузнецов В.А., Черепяхин А.А. Системный анализ, оптимизация и принятие решений: Учебник для студентов высших учебных заведений / В.А. Кузнецов, А.А. Черепяхин. — М.: КУРС : ИНФРА-М, 2017. — 256 с. | |
| http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=739576 | Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 695 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). | |
| http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=557009 | Кадровая политика корпорации: Монография / Кузьмина Н.М. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 168 с. | |
| http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=557937 | Управление качеством интеллектуального капитала самообучающейся организации в экономике знаний / Салихова И.С. - М.:Дашков и К, 2015. - 147 с. | |
| http://znanium.com/bookread2.php?book=426081 | Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов; Министерство образования и науки РФ. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 447 с. | |
| http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=754663 | Управление продажами: учебник / под общ. ред. проф. С.В. Земляк. — М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. — 300 с. | |
| http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=641814 | Селетков С.Н., Днепровская Н.В. Управление информацией и знаниями в компании: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 208 с. | |
| http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=543123 | Финансовый менеджмент: Учебник / Тесля П.Н. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 218 с. | |
| http://znanium.com/bookread2.php?book=769974 | Менеджмент: Учебник / Виханский О.С., Наумов А.И., - 6-е изд., перераб. и доп - М.:Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 656 с. | |

| | | |
|---|--|----|
| 336.7 Б 91 | Бурмистрова, Л. М. Финансы организаций (предприятий): учебное пособие/ Л. М. Бурмистрова. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 239 с. - (Высшее образование). | 10 |
| https://znanium.com/catalog/document?id=355028 | Организационная культура компании: Учебное пособие / Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 624 с. | |
| http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=858479 | Управление компетенциями: Учебное пособие / Чуланова О.Л., - 2-е изд., исправ. и доп. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 218 с. | |
| http://znanium.com/bookread2.php?book=769974 | Менеджмент: Учебник / Виханский О.С., Наумов А.И., - 6-е изд., перераб. и доп - М.:Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 656 с. | |
| http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=908027 | Методы принятия управленческих решений : учеб. пособие / В.Л. Сендеров, Т.И. Юрченко, Ю.В. Воронцова, Е.Ю. Бровцина. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 227 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). | |
| http://znanium.com/bookread2.php?book=391215ad.php | Риск-менеджмент инвестиционного проекта [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / под ред. М. В. Грачевой, А. Б. Секерина. - М.: ЮНИТИДАНА, 2012. - 544 с. | |
| http://znanium.com/bookread2.php?book=448503 | Оценка деятельности и система управления компанией на основе КРІ / М.М. Панов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 255 с. | |
| 330 С 40 | Сироткин В.Б. Методы и инструменты финансово-экономических расчетов [Текст] : учебное пособие / В. Б. Сироткин, В. А. Семенова, Ю. А. Козлова ; С.-Петербург. гос. ун-т аэрокосм. приборостроения. - СПб. : Изд-во ГУАП, 2010. – 90 с. | 77 |
| 336.7(075) 005 (075) В 18 | Варламова, Т. П. Финансовый менеджмент: учебное пособие/ Т. П. Варламова, М. А. Варламова. - 2-е изд.. - М.: Дашков и К., 2012. - 304 с. | 50 |
| http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=420370 | Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: Учебное пособие / Б.А. Аникин, И.Л. Рудая. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 320 с. | |

8.2. Электронные образовательные ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для проведения практики, представлен в таблице 8.

Таблица 8 – Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для проведения практики

| URL адрес | Наименование |
|---|--|
| https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9611 | Российский журнал менеджмента |
| https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9065 | Российский экономический журнал |
| https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=7715 | Вопросы экономики |
| www.businessanalytica.ru | Бизнес Аналитика |
| http://www.expert.ru/ | Журнал «Эксперт» |
| https://znanium.com/read?id=424416 | Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. Научно-практический журнал, 2023, №1(64) |
| http://www.dis.ru/ | Журнал «Менеджмент в России и за рубежом» |
| http://www.dis.ru/ | Заработная плата. Расчеты, учет, налоги» с вкладкой «Документы и комментарии» |
| http://www.dis.ru/ | Журнал «Финансовый менеджмент» |
| http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=882652 | НИР. Российский журнал управления проектами, 2017, вып. № 2 (19) |
| http://www.gks.ru | Сайт Росстата |

9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРАКТИКИ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ (ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ)

9.1. Перечень программного обеспечения

Перечень программного обеспечения, используемого при проведении практики, представлен в таблице 9.

Таблица 9 – Перечень программного обеспечения

| № п/п | Наименование |
|-------|------------------|
| | Не предусмотрено |

9.2. Перечень информационных справочных систем

Перечень информационных справочных систем, используемых при проведении практики, представлен в таблице 10.

Таблица 10 – Перечень информационно-справочных систем

| № п/п | Наименование |
|-------|------------------|
| | Не предусмотрено |

**10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА,
НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ**

Описание материально-технической базы, необходимой для проведения практики, представлено в таблице 11.

Таблица 11 – Материально-техническая база

| № п/п | Наименование материально-технической базы |
|-------|---|
| 1. | Учебные лаборатории кафедры №2 |
| 2. | Производственные помещения предприятия |

Лист внесения изменений в рабочую программу практики

| Дата внесения изменений и дополнений. Подпись внесшего изменения | Содержание изменений и дополнений | Дата и № протокола заседания кафедры | Подпись зав. кафедрой |
|---|-----------------------------------|--------------------------------------|-----------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |