

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

Кафедра № 82

УТВЕРЖДАЮ

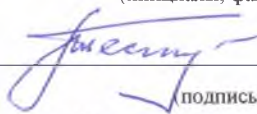
Руководитель образовательной программы

ДОЦ., К.Т.Н., ДОЦ.

(должность, уч. степень, звание)

А.Б. Песоцкий

(инициалы, фамилия)



« 25 » 02 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ПРАКТИКИ
вид практики

ОЗНАКОМИТЕЛЬНАЯ
тип практики

Код направления подготовки/ специальности	38.04.02
Наименование направления подготовки/ специальности	Менеджмент
Наименование направленности/ специализации	Стратегическое управление персоналом организации
Форма обучения	заочная
Год приема	2026

Санкт-Петербург –2026

Лист согласования рабочей программы практики

Программу составил (а)

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



16.02.26

(подпись, дата)

Ю.А.Мартынова

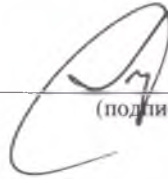
(инициалы, фамилия)

Программа одобрена на заседании кафедры № 82

« 19 » 02 2026 г, протокол № 7

Заведующий кафедрой № 82

д.э.н., проф.
(уч. степень, звание)



19.02.26

(подпись, дата)

А.С. Будагов

(инициалы, фамилия)

Заместитель директора института №8 по методической работе

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



19.02.26

(подпись, дата)

Л.В. Рудакова

(инициалы, фамилия)

Аннотация

Учебная ознакомительная практика входит в состав части, формируемой участниками образовательных отношений, образовательной программы подготовки обучающихся по направлению подготовки/ специальности 38.04.02 «Менеджмент» направленность «Стратегическое управление персоналом организации». Организацию и проведение практики осуществляет кафедра №82.

Целью проведения учебной практики является закрепление обучающимися знаний по специальным дисциплинам, приобретение знаний, умений и навыков научно-исследовательской работы, освоение методов научных исследований в области стратегии и тактики управления человеческими ресурсами организации с учетом особенностей развития соответствующей отрасли.

Задачи проведения производственной практики научно-исследовательской работы:

- актуализировать управленческую проблему исследования;
- обосновать выбор количественных и качественных методов для проведения исследования влияния управленческой проблемы на деятельность компании;
- получить первичные профессиональные навыки – ведения библиографической работы с привлечением современных информационных и коммуникационных технологий, самостоятельного прикладного исследования;
- получить первичные профессиональные умения – научного поиска и стремления к применению научных знаний в профессиональной деятельности, обобщать и критически оценивать результаты исследований подобных управленческих слабо ограниченных проблем, полученные отечественными и зарубежными исследователями;
- провести самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой.

Учебная ознакомительная практика обеспечивает формирование у обучающихся следующих

.профессиональных компетенций:

ПК-1 «Способен осуществлять стратегический анализ и участвовать в разработке стратегии (системы) управления персоналом для достижения стратегических целей организации»

Содержание учебной ознакомительной практики направлено на закрепление знаний по специальным дисциплинам, приобретение знаний, умений и навыков научно-исследовательской работы и освоение методов научных исследований в области стратегии и тактики управления человеческими ресурсами организации с учетом особенностей развития соответствующей отрасли.

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

Общая трудоемкость практики составляет 3 зачетных единиц, 108 часов.

Язык обучения русский.

1. ВИД, СПОСОБ И ФОРМА ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

1.1. Вид практики – учебная.

1.2. Тип производственной практики – ознакомительная по получению первичных профессиональных умений и навыков.

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

1.4. Способы проведения практики – стационарная, проводится в ГУАП.

Учебная ознакомительная практика проводится в структурном подразделении вуза – на кафедре, характер деятельности которой соответствует выбранному направлению исследования.

Магистрант принимает непосредственное участие в научно-исследовательской деятельности в качестве исполнителя под руководством руководителя практики. Форма организации практики: самостоятельная работа магистранта, консультации с руководителем практики.

1.5. Место проведения практики – ГУАП.

2. ЦЕЛЬ И ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ

2.1. Цель проведения практики

Целью проведения учебной ознакомительной практики по получению первичных профессиональных умений и навыков является закрепление обучающимися знаний по специальным дисциплинам, приобретение знаний, умений и навыков научно-исследовательской работы, освоение методов научных исследований в области стратегии и тактики управления человеческими ресурсами организации с учетом особенностей развития соответствующей отрасли.

В области воспитания личности целью подготовки по дисциплине является развитие таких качеств, как целеустремленность, ответственность в формировании и принятии управленческих решений, организованность при формировании и обеспечении целостности исследований, самостоятельность приобретать и использовать новые знания и умения.

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
Профессиональные компетенции	ПК-1 Способен осуществлять стратегический анализ и участвовать в разработке	ПК-1.3.1 знать концепцию управления человеческими ресурсами и преимущества и ограничения различных подходов к стратегическому управлению персоналом с учетом ответственности за социальные и этические последствия их разработки;

	стратегии (системы) управления персоналом для достижения стратегических целей организации	теоретические и практические подходы отечественных и зарубежных исследователей к разработке стратегий (системы) управления персоналом организации ПК-1.У.1 уметь определять стратегические цели в области управления персоналом, кадровую политику и уместные подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами, проводить стратегический анализ деятельности организации и выявлять взаимосвязь стратегий в стратегической пирамиде на примере учебной ситуации на основе результатов прикладного исследования
--	---	---

3. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Прохождение практики базируется на знаниях и умениях, ранее приобретенных обучающимися при изучении следующих дисциплин и прохождении практик:

- методы исследований в менеджменте;
- современные проблемы менеджмента;
- управление отношениями с заинтересованными сторонами;
- производственная практика научно-исследовательская работа;

Результаты обучения, полученные при прохождении практики, имеют как самостоятельное значение, так и используются при изучении других дисциплин и прохождения других практик:

- научный семинар;
- стратегический маркетинг;
- корпоративные финансы;
- стратегии управления изменениями;
- прогнозирование и моделирование корпоративных рисков;
- производственная практика научно-исследовательская работа;
- производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

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
2	3	2	80
Общая трудоемкость практики, ЗЕ	3	2	80

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

Промежуточная аттестация по практике проводится в виде дифференцированного зачета.

Промежуточная аттестация по практике проводится в виде дифференцированного зачета.

5. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

Учебная практика проводится в ГУАП. Задание на практику оформляется научным руководителем магистранта на основе результатов научно-исследовательской работы студента в первом и втором семестре. Прохождение магистрантом учебной практики контролируется его руководителем в рабочем порядке.

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 учебной практики с учетом темы будущей выпускной квалификационной работы магистра
2.2	Разработка методики прикладного исследования управленческой проблемы в рамках темы учебной практики
2.3	Подбор методов анализа данных для проведения анализа выявленной управленческой проблемы. Экспериментальные исследования по теме практики.
2.4	Анализ данных. Подготовка выводов по анализу данных в рассматриваемой предметной области исследования
3	Оформление отчета по практике
4	Проверка и защита отчета по практике

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 фонда оценочных средств приведен в таблице 4.

Таблица 4 – Состав фонда 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
	Требования к оформлению отчета по практике
	Требования к содержательной части отчета по практике на основании индивидуального задания

7.2. Аттестация по итогам практики проводится руководителем практики от ГУАП в каждом семестре 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.

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 должен быть хорошо отредактирован и иллюстрирован графиками, диаграммами.

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, рекомендуемый объем отчета 15 - 20 страниц. Титульный лист оформляется в соответствии с шаблоном (образцом) приведенным на сайте ГУАП (<https://guap.ru>) в разделе «Сектор нормативной документации». Текстовые и графические материалы оформляются в соответствии с действующими ГОСТами и требованиями, приведенными на сайте ГУАП (<https://guap.ru>) в разделе «Нормативная документация ГУАП».

Отчет должен быть хорошо отредактирован и иллюстрирован графиками, диаграммами.

При прохождении практики в организации (учреждении, на предприятии) магистрант должен дополнительно предоставить отзыв руководителя от данной организации.

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»	– 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»	– 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»	– 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.
«неудовлетворительно»	– 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;

Оценка компетенции	Характеристика сформированных компетенций
5-балльная шкала	
	– 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	Охарактеризуйте концепцию управления человеческими ресурсами в деятельности организации. Определите и объясните воздействие изменений на работу управленца, укажите причины изменений — стратегические вызовы внешнего окружения в XXI веке. Укажите факторы и поясните их ключевое значение для успешного стратегического управления персоналом. Определите стратегические цели компании, укажите стратегические цели в области управления ЧР и перечислите приоритеты целей. Перечислите основные виды деятельности в сфере управления ЧР и свяжите каждую деятельность с её вкладом в достижение стратегических целей. Классифицируйте стратегии в стратегической пирамиде организации и поясните последовательность применения данных стратегий. Дайте толкование назначению и условиям применения подхода непрерывного совершенствования персонала. Назовите заинтересованные стороны в деятельности организации, опишите влияние их интересов на политику в области ЧР. Сопоставьте жёсткий и гибкий подходы к управлению человеческими ресурсами, перечислите характерные черты каждого подхода и объясните возможные последствия их применения для организации. Классифицируйте подходы к разработке стратегий управления человеческими ресурсами, опишите подход «наилучшего практического решения». Дайте свое толкование трем подходам (наилучшего практического решения, наилучшего соответствия, конфигурационному) к стратегическому управлению персоналом с учетом	ПК-1	ПК-1.3.1

	Опишите преимущества и ограничения различных подходов к стратегическому управлению человеческими ресурсами с учетом ответственности за социальные последствия их разработки. Классифицируйте и прокомментируйте методы по вовлечению и участию персонала в улучшении отношений с конечными потребителями продукции выбранной компании. Дайте толкование назначения, особенностей и ограничений на применение традиционного подхода к управлению персоналом . Установите особенности применения стратегического подхода и инновационного подхода к управлению персоналом с точки зрения назначения и условий применения подходов. Опишите назначение модели COPS-анализа. Дайте характеристику составляющих (Context, Organization, People, Systems) модели COPS-анализа, приведите по два примера сильных и слабых сторон. Определите и объясните назначения и область применения больших языковых моделей (LLM) для сбора и анализа данных при проведении прикладного исследования.		
2	Составьте перечень инструментов выявления и анализа управленческих проблем в области кадрового менеджмента Систематизируйте и примените методы поиска и обработки данных для определения причин проблемы в выбранной ситуации деятельности организации. Обоснуйте выбор методов исследования причин управленческой проблемы, инструментарий и последовательность процедур. Обоснуйте применение уместных методов машинного обучения для разрешения управленческой проблемы в деятельности компании. Сформулируйте гипотезу управленческой проблемы в области кадрового менеджмента применительно к деятельности выбранной организации. Классифицируйте персонал предприятия. Приведите и сопоставьте примеры показателей движения рабочей силы: коэффициенты оборота по приему и увольнению, коэффициент текучести рабочей силы, коэффициенты постоянства кадров и замещения рабочей силы. Аргументируйте постановку задачи исследования по совершенствованию системы подбора и отбора персонала в выбранной организации. Аргументируйте постановку задачи исследования по совершенствованию стратегии управления вознаграждением в выбранной организации. Оцените преимущества и ограничения применению методов искусственного интеллекта, уместных для анализа выявленной управленческой проблемы. Проиллюстрируйте на примере применение «мягкого» управления человеческими ресурсами с элементами «жесткого» управления. Дайте свое толкование применению трех подходов	ПК-1	ПК-1.У.1

	(наилучшего практического решения, наилучшего соответствия, конфигурационному) к стратегическому управлению персоналом с учетом ответственности за социальные последствия их разработки. Ранжируйте цели в выбранной области кадрового менеджмента по приоритету и укажите измеримые показатели достижения. Сформулируйте три примера и поясните применение стратегической цели в области управления персоналом, соответствующей критериям SMART. Установите особенности применения стратегического подхода и инновационного подхода к управлению персоналом с точки зрения назначения и условий применения подходов. Обоснуйте стратегический подход к управлению персоналом, как интеграцию HRM с бизнес-стратегией для достижения долгосрочных целей. Классифицируйте подходы и обоснуйте область применения, преимущества и ограничения конфигурационного подхода к стратегическому управлению человеческими ресурсами. Установите и поясните на примере последовательность реализации политики в области управления потоками человеческих ресурсов. Дайте толкование Обоснуйте стратегический подход к управлению персоналом, как интеграцию HRM с бизнес-стратегией для достижения долгосрочных целей. Разработайте рекомендации по организационной адаптации и изменению действующей системы в области кадрового менеджмента, используя инструменты сценарного анализа. Приведите пример реализации выбранного метода по вовлечению и участию персонала в улучшении отношений с конечными потребителями продукции компании. Постройте и опишите календарный план выполнения исследовательской работы. Укажите ключевые вехи и контрольные точки.		
--	---	--	--

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. Задание закрытого типа на установление соответствия Установите соответствие между подходами к стратегическому управлению персоналом и их описаниями: <table><tr><th>Подходы</th><th>Описание</th></tr><tr><td>А. Традиционный подход</td><td>1. Ориентирован на краткосрочные цели и задачи</td></tr><tr><td>Б. Стратегический подход</td><td>2. Интеграция HRM с бизнес-стратегией для достижения долгосрочных целей</td></tr></table>	Подходы	Описание	А. Традиционный подход	1. Ориентирован на краткосрочные цели и задачи	Б. Стратегический подход	2. Интеграция HRM с бизнес-стратегией для достижения долгосрочных целей	ПК-1	ПК-1.3.1
Подходы	Описание								
А. Традиционный подход	1. Ориентирован на краткосрочные цели и задачи								
Б. Стратегический подход	2. Интеграция HRM с бизнес-стратегией для достижения долгосрочных целей								

В. Инновационный подход	3. Использует современные технологии для управления персоналом
Г. Непрерывное совершенствование	4. Ориентирован на применение компетентностного подхода к развитию персонала

1. Задание закрытого типа на установление соответствия
Сопоставьте базовое определение и подходы к разработке стратегий управления человеческими ресурсами, используемые при проведении прикладного исследования, с их описанием.
Подходы к разработке стратегий управления человеческими ресурсами:
А. Управление человеческими ресурсами.
Б. Подход «наилучшего практического решения».
В. Подход «наилучшего соответствия».
Г. «Конфигурационный» подход.

Подходы	Описание
А. Управление человеческими ресурсами	1. Делает акцент на поиске отличительной конфигурации — системы встроенных практических решений управления человеческими ресурсами.
Б. Подход «наилучшего практического решения».	2. Правила и практические решения по управлению человеческими ресурсами зависят от окружения организации, ее культуры и бизнес-стратегии.
В. Подход «наилучшего соответствия»	3. Существует набор превосходных практических решений управления человеческими ресурсами, применение которых улучшит показатели работы организации.
Г. «Конфигурационный» подход.	4. Логически последовательный подход к управлению наиболее ценным активом - работающими людьми, которые коллективно и индивидуально вносят вклад в решение задач предприятия.

2. Задание закрытого типа на установление последовательности
Установите правильную последовательность этапов формирования стратегии управления персоналом.
1. Анализ внутренней и внешней среды организации
2. Разработка стратегических альтернатив
3. Постановка задач в области управления персоналом
4. Реализация стратегии

2. Задание закрытого типа на установление последовательности

	Укажите правильную последовательность применения стратегий в стратегической пирамиде организации: 1. Стратегия управления человеческими ресурсами.. 2. Бизнес-стратегия организации. 3. Стратегия управления деятельностью. 4. Корпоративная стратегия организации. 3. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа Укажите утверждение, которое наиболее точно описывает стратегическое управление человеческими ресурсами. A) Управление персоналом не связано с общей стратегией компании B) Стратегическое управление фокусируется исключительно на административных функциях C) Стратегическое управление включает интеграцию HRM с бизнес-стратегией D) Стратегическое управление не учитывает социальные и этические последствия 3. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа Укажите основную цель стратегического управления человеческими ресурсами: - а) Увеличение прибыли - б) Оптимизация затрат на персонал - в) Обеспечение конкурентоспособности через управление талантами - г) Снижение текучести кадров 4. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа. Укажите факторы, которые являются ключевыми для успешного стратегического управления человеческими ресурсами (Выберите все подходящие варианты). A) Поддержка высшего руководства B) Наличие четкой бизнес-стратегии C) Игнорирование культурных аспектов организации D) Постоянное обучение и развитие сотрудников 4. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа. Укажите методы по вовлечению и участию внутренних потребителей в улучшении отношений с конечными потребителями основано на расширении полномочий работников A. Полуавтономные рабочие группы сотрудников. Б. Устранения различий в статусе работников. В. Любые необходимые материальные ресурсы. Г. Информирование работников. Д. Переговоры /партнерство.		
--	--	--	--

	5. Задание открытого типа с развернутым ответом Опишите основные подходы к кадровому менеджменту, используемые в современных организациях. 5. Задание открытого типа с развернутым ответом Дайте характеристику концепции управления человеческими ресурсами в деятельности организации.												
	1. Задание закрытого типа на установление соответствия Установите соответствие между стратегическими целями управления персоналом и их описаниями: - А. Повышение квалификации сотрудников - Б. Оптимизация структуры персонала - В. Создание системы мотивации - Г. Разработка кадровой политики <table><tr><th>Описание</th><th>Соответствие</th></tr><tr><td>1. Обеспечение необходимых навыков</td><td>А</td></tr><tr><td>2. Эффективное распределение ролей</td><td>Б</td></tr><tr><td>3. Стимулирование производительности</td><td>В</td></tr><tr><td>4. Определение принципов работы</td><td>Г</td></tr></table> 2. Задание закрытого типа на установление последовательности Установите правильную последовательность реализации политики в области управления потоками человеческих ресурсов: 1. Осуществление процедур введения в должность. 2. Планирование потребности в персонале. 3. Подбор и отбор подходящих кандидатов на вакансии предприятия. 4. Замещение вакансий из внутренних резервов предприятия и решения о повышении в должности. 5. Управление процессом ухода работников из организации, добровольным или вынужденным. 2. Задание закрытого типа на установление последовательности Установите правильную последовательность этапов стратегического управления персоналом: 1. Анализ внешней среды 2. Постановка целей 3. Разработка стратегий 4. Оценка результатов 3. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа Этому термину соответствует пример цели компании	Описание	Соответствие	1. Обеспечение необходимых навыков	А	2. Эффективное распределение ролей	Б	3. Стимулирование производительности	В	4. Определение принципов работы	Г	ПК-1	ПК-1.У.1
Описание	Соответствие												
1. Обеспечение необходимых навыков	А												
2. Эффективное распределение ролей	Б												
3. Стимулирование производительности	В												
4. Определение принципов работы	Г												

	Nissan Motor Manufacturing (UK) Limited: «Нашей целью является создание компании, в которой люди отождествляют себя с ней, и по отношению к которой они проявляют лояльность и преданность» – это... А. Задачи организации. Б. Экономические цели. В. Стратегические цели. Г. Оперативные цели. 3. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа Выделите стратегическую цель, соответствующую принципам SMART. А. Фиксировать все сверхурочные работы. Б. Текучесть кадров работников подразделений информационных технологий не должна превышать 8,6% ежеквартально на период до 10.12.26 года. В. Повысить заинтересованность сотрудников в работе над проектом. Г. Сократить на 5% потери рабочего времени торгового персонала компании до 10.06.24 года. Д. Улучшить атмосферу в команде. 4. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа. Укажите утверждения, которые Вы считаете верными относительно стратегического управления персоналом (Выберите все подходящие): - а) Оно включает в себя только административные функции. - б) Оно должно быть интегрировано в общую бизнес-стратегию компании. - в) Оно ориентировано на долгосрочные цели. - г) Оно не требует анализа внешней среды. 5. Опишите основные преимущества и ограничения различных подходов к стратегическому управлению человеческими ресурсами. 5. Задание открытого типа с развернутым ответом Дайте свое толкование трем подходам (наилучшего практического решения, наилучшего соответствия, конфигурационному) к стратегическому управлению персоналом с учетом ответственности за социальные последствия их разработки.		
--	--	--	--

Примечание: Система оценивания тестовых задания из фонда оценочных средств.

1 тип) Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора считается верным, если правильно

указана цифра и приведены конкретные аргументы, используемые при выборе ответа. Полное совпадение с верным ответом оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов.

2 тип) Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора считается верным, если правильно указаны цифры и приведены конкретные аргументы, используемые при выборе ответов. Полное совпадение с верным ответом оценивается 1 баллом, если допущены ошибки или ответ отсутствует – 0 баллов.

3 тип) Задание закрытого типа на установление соответствия считается верным, если установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого столбца). Полное совпадение с верным ответом оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов

4 тип) Задание закрытого типа на установление последовательности считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр. Полное совпадение с верным ответом оценивается 1 баллом, если допущены ошибки или ответ отсутствует – 0 баллов.

5 тип) Задание открытого типа с развернутым ответом считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию и полноте. Правильный ответ за задание оценивается в 3 балла, если допущена одна ошибка \ неточность \ ответ правильный, но не полный - 1 балл, если допущено более 1 ошибки \ ответ неправильный \ ответ отсутствует – 0 баллов.

Инструкция по выполнению тестового задания находится в таблице 6.1.

Таблица 6.1 - Инструкция по выполнению тестового задания

№	Тип задания	Инструкция
1	Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию в правом столбце
2	Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность Запишите соответствующую последовательность букв слева направо
3	Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
4	Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов
5	Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Ключи правильных ответов на тесты размещены в Приложении 1 к РПД, находятся на кафедре 82.

7.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов компетенций:

– 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
<i>Шифр в библиотеке ГУАП</i>	<i>Наименование печатного учебного издания</i>	<i>Кол-во экз.</i>
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.-Петерб. гос. ун-т аэрокосм. приборостроения. - СПб. : Изд-во ГУАП, 2019. - 85 с.	50
336 П 28	Системное управление организационными изменениями: учеб.-метод. пособие / А. Б. Песоцкий, С. С. Снетов. – СПб.: ГУАП, 2021. – 171 с.	50
001 П28	Песоцкий, А.Б. Подходы к исследовательской деятельности при решении управленческих задач / А.Б. Песоцкий. СПб.: ГУАП, 2022, - 73 с.	50
<i>URL адрес *</i>	<i>Наименование электронного учебного издания</i>	
https://urait.ru/bcode/516193	Чекмарев, А. В. Управление ИТ-проектами и процессами : учебник для вузов / А. В. Чекмарев. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 228 с. — (Высшее образование).	
https://znanium.ru/catalog/document?id=431568	Аньшин, В.М. Проектный подход к реализации концепции устойчивого развития в компании: монография / В.М. Аньшин, Е.С. Глазовская, Е.Ю. Перцева. - Москва: ИНФРА-М, 2024. - 267 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс] (Научная мысль).	
https://znanium.com/catalog/document?id=393077	Басовский Л.Е. Основы научных исследований: учебник / Л.Е. Басовский, Е.Н. Басовская. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 257 с.	
https://znanium.com/catalog/document?id=417673	Основы научных исследований (Общий курс) : учебное пособие / А.В. Космин, В.В. Космин. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2022. — 298 с.	
https://urait.ru/bcode/509893	Брылев, А. А. Основы научно-исследовательской работы : учебник для вузов / А. А. Брылев, И. Н. Турчаева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 206 с.	

https://znanium.com/catalog/document?id=385191	Ковалевский, В.И. Основы научного исследования в технике: монография / В. И. Ковалевский. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва ; Вологда : Инфра-Инженерия, 2021.-272 с.	
http://znanium.com/bookread.php?book=187394	Петрова С.А. Основы исследовательской деятельности: Учебное пособие / С.А. Петрова, И.А. Ясинская. - М.: Форум, 2010. - 208 с.	
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=391860	Стратегическое управление изменениями : учебник / О.В. Кожевина, Н.В. Салиенко. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 464 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).	
https://znanium.ru/catalog/document?id=395787	Ивашковская, И.В. Финансовые измерения корпоративных стратегий. Стейкхолдерский подход: монография / И.В. Ивашковская. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 320 с. - (Научная мысль).	
https://znanium.ru/catalog/document?id=451439	Резник, С.Д. Управление изменениями. Практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации: учебное пособие / С.Д. Резник, М.В. Черниковская; под общ. ред. С.Д. Резника. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2025. - 193 с. - (Высшее образование).	
https://znanium.ru/catalog/document?id=444646	Кожевина, О.В. Управление изменениями: учебник / О.В. Кожевина. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2024. - 304 с. - (Высшее образование: Бакалавриат).	
https://znanium.ru/catalog/document?id=482812	Басовский, Л. Е. Современный стратегический анализ: Учебник / Басовский Л. Е. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2026. - 256 с. (Высшее образование: Магистратура)	
https://znanium.ru/catalog/document?id=400057	Управление инновационными проектами : учебное пособие / Под ред. В.Л. Попова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 336 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).	
https://urait.ru/bcode/510775	Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 467 с. — (Высшее образование).	
https://znanium.ru/catalog/document?id=446998	Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами / Л.В.Карташова. — Москва: ИНФРА-М, 2025. — 235 с. - (Учебники для программы МВА).	
https://znanium.ru/catalog/document?id=466341	Кузьмина Н.М. Кадровая политика корпорации: монография / Н.М. Кузьмина. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2026. - 167 с. — (Научная мысль).	
https://znanium.ru/catalog/document?id=303165	Управление информацией и знаниями в компании: учебник / С.Н. Селетков, Н.В. Днепровская Н.В. — М.: ИНФРА-М, 2018. — 208с + Доп. материал	
https://znanium.ru/catalog/document?id=435536	Корпоративное управление : учебник / А. Г. Дементьева. — М. : Магистр : ИНФРАМ, 2024. — 496 с. (Магистратура)	

https://znanium.ru/catalog/product/2234242	Управление результативностью: Как преодолеть разрыв между объявленной стратегией и реальными процессами: практическое руководство / Г. Кокинз. - Москва : Интеллект. Лит., 2026. - 316 с.	
https://znanium.ru/catalog/document?id=398897	Соломанидина, Т.О. Организационная культура в таблицах, текстах, кейсах и схемах: учебно-методические материалы / Т.О. Соломанидина. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 395 с. - (Высшее образование):	
https://znanium.ru/catalog/product/2083010	Патласов, О. Ю. Маркетинг персонала: учебник для бакалавров / О. Ю. Патласов. - 4-е изд., стер. — Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2023. — 382 с.	
https://znanium.ru/catalog/document?id=422916	Стратегический менеджмент: учебник / Под ред. д-ра экон. наук, профессора Н.А. Казаковой. - Москва: ИНФРА-М, 2023. - 320 с - (Высшее образование).	
https://znanium.com/catalog/document?id=198329	Эволюция теории стратегического управления / В. С. Катькало; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — 3-е изд. — СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента»; Издат. дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2011. — 548 с.	
https://znanium.com/catalog/document?id=198331	Катькало В.С., Панибратов А.Ю. Основы бизнеса: Учебник - СПб.: Издат. дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2006. - 296 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://pro.guap.ru/	Элементы электронного курса (задания для подготовки к занятием) размещены внутри по ЭИОС ГУАП «Интегрированная среда обучения»
https://lms.guap.ru	Мультимедийные презентации по дисциплине размещены в системе дистанционного обучения ГУАП

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
	Программные средства общего назначения
1	Электронная информационно-образовательная среда ГУАП «Интегрированная среда обучения» (https://pro.guap.ru/) разработана сотрудниками ГУАП (введена в эксплуатацию приказом ГУАП от 06.06.2017 № 05-215/17), перечень модулей и их функциональное назначение изложены по ссылке https://guap.ru/it/system/iso
2	Официальный сайт образовательной организации в сети «Интернет» (https://guap.ru/), разработан сотрудниками ГУАП (введен в эксплуатацию Приказом ГУАП от 23.03.2023 № 05-145/23)
3	Microsoft Office 2019 (договор ГУАП, информация о лицензии представлена по ссылке https://guap.ru/it/system/iso/po)

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
1.	Электронный каталог библиотеки ГУАП с доступом к базе полнотекстовых изданий (https://lib.guap.ru/), доступ через личный кабинет читателя библиотеки ГУАП
2.	Научная электронная библиотека «eLIBRARY» (https://elibrary.ru/), доступ через личный кабинет читателя библиотеки ГУАП, а также по IP -адресам ГУАП
3.	ЭБС «Лань» (https://e.lanbook.com/), доступ через личный кабинет читателя библиотеки ГУАП, а также по IP -адресам ГУАП
4.	ЭБС Znanium (https://znanium.ru/), доступ через личный кабинет читателя библиотеки ГУАП, а также по IP -адресам ГУАП
5.	Образовательная платформа «Юрайт» (https://urait.ru/), доступ через личный кабинет читателя библиотеки ГУАП, а также по IP -адресам ГУАП

10 МАТЕРИАЛЬНО–ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Описание материально–технической базы, необходимой для проведения практики, представлен в таблице 11.

Таблица 11 – Материально-техническая база

№ п/п	Наименование составной части материально-технической базы	Номер аудитории (при необходимости)
1	Учебная аудитория для занятий лекционного типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации. Мультимедийная лекционная аудитория: специализированная мебель; технические средства обучения, служащие для	

	представления учебной информации большой аудитории; набор демонстрационного оборудования (Интерактивный мультисенсорный дисплей на перекатной стойке FocusTouch Диагональ 70" – 1 шт., ПЭВМ – 1 шт.); Обеспечен доступ в электронную информационно-образовательную среду ГУАП по локальной вычислительной сети или точке доступа WiFi.	
2	Учебная аудитория для занятий семинарского типа (в том числе практических занятий), для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для воспитательной работы. Укомплектована специализированной (учебной) мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации. Обеспечен доступ в электронную информационно-образовательную среду ГУАП по локальной вычислительной сети или точке доступа WiFi.	
3	Помещение для самостоятельной работы – читальный зал ГУАП: специализированная мебель; WiFi с выходом в вычислительную сеть ГУАП и Интернет, обеспечивающий доступ в электронную информационно-образовательную среду ГУАП и к подписным ресурсам: «Электронно-библиотечная система Znanium.com», «Издательство Лань. Электронно-библиотечная система», «Электронно-библиотечная система elibrary», копир-принтер Kyocera KM-2550	ауд. 31-07 читальный зал (ул. Ленсовета, д.14)
4	Учебная аудитории для подготовки и прохождения практикоориентированного экзамена – площадка, в соответствии с К.О.Д. для практикоориентированного экзамена по компетенции «Интернет-маркетинг»	площадка с возможностью выхода в Интернет

Лист внесения изменений в рабочую программу дисциплины

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