

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

Кафедра № 82

УТВЕРЖДАЮ

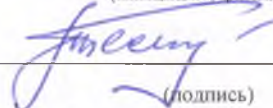
Руководитель образовательной программы

доц., к.т.н., доц.

(должность, уч. степень, звание)

А.Б. Песоцкий

(инициалы, фамилия)



(подпись)

« 25 » 02 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ  
вид практики

научно-исследовательская работа  
тип практики


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

Санкт-Петербург –2026

Лист согласования рабочей программы практики

Программу составил (а)

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

 16.02.26  
(подпись, дата)

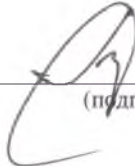
А.Б. Песоцкий  
(инициалы, фамилия)

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

Производственная практика научно-исследовательская работа входит в состав обязательной части образовательной программы подготовки обучающихся по направлению подготовки/ специальности 38.04.02 «Менеджмент» направленность «Стратегическое управление персоналом организации». Организацию и проведение практики осуществляет кафедра №82.

Цель проведения производственной практики научно-исследовательской работы является формирование у обучающихся базовых теоретических знаний, практических навыков и компетенций в области выполнения исследовательских работ в организации.

Задачи проведения производственной практики научно-исследовательской работы:

- актуализировать управленческую проблему исследования;
- организовать проведение исследовательской деятельности;
- обосновать выбор количественных и качественных методов для проведения исследования;
- разработать методику и программу исследования;
- провести самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой.

Производственная практика научно-исследовательская работа обеспечивает формирование у обучающихся следующих

.общепрофессиональных компетенций:

ОПК-5 «Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно- исследовательские проекты»;

профессиональных компетенций:

ПК-2 «Способен проводить самостоятельные прикладные исследования с целью разработки успешных практик в процессах (системы) операционного управления персоналом организации на основе критического анализа результатов исследования»

Содержание научно-исследовательской работы охватывает круг вопросов, связанных с изучением обучающимися современных инструментов для проведения исследовательской работы, формированием и развитием их способности проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой. Подбирается технология, позволяющая решать исследовательские задачи с применением интеллектуальных технологий.

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

Общая трудоемкость практики составляет 18 зачетных единиц, 648 часов.

Язык обучения русский.

## 1. ВИД, СПОСОБ И ФОРМА ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

1.1. Вид практики – производственная.

1.2. Тип практики – научно–исследовательская работа.

1.3. Форма проведения практики – проводится дискретно по виду практики: в учебном графике в каждом семестре (первом, втором и третьем) выделяется непрерывный период для данного вида практики.

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

Производственная практика (научно-исследовательская работа) проводится в структурном подразделении вуза – на кафедре, характер деятельности которой соответствует выбранному направлению исследования.

Обучающийся принимает непосредственное участие в научно-исследовательской деятельности в качестве исполнителя под руководством руководителя практики. Форма организации практики: практические занятия, самостоятельная работа магистранта, консультации.

1.5. Место проведения практики – ГУАП.

## 2. ЦЕЛЬ И ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ

2.1. Цель проведения практики

Целью проведения производственной практики научно-исследовательской работы является формирование у обучающихся базовых теоретических знаний, практических навыков и компетенций в области выполнения исследовательских работ в организации.

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 и формировать соответствующие компетенции.

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
Общепрофессиональные компетенции	ОПК-5 Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и	ОПК-5.3.1 знать требования и принципы представления результатов проведенного исследования ОПК-5.У.1 уметь представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи, доклада

	смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты	или проекта ОПК-5.В.1 владеть навыками определения и обоснования практической значимости избранной темы научного исследования в менеджменте
Профессиональные компетенции	ПК-2 Способен проводить самостоятельные прикладные исследования с целью разработки успешных практик в процессах (системы) операционного управления персоналом организации на основе критического анализа результатов исследования	ПК-2.У.1 уметь использовать подходы к кадровому менеджменту в деятельности организации по результатам, полученным отечественными и зарубежными исследователями; применять инструменты выявления и анализа управленческих проблем в области кадрового менеджмента ПК-2.В.1 владеть навыками анализа успешных корпоративных практик по вопросам оперативного управления персоналом организации, постановки оперативных целей по аспектам кадрового менеджмента, навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом

### 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:

- производственная практика научно-исследовательская работа.
- методы принятия управленческих решений;
- исследование систем управления;
- основы управления проектами.
- методы искусственного интеллекта в менеджменте;
- современные проблемы менеджмента.

Результаты прохождения данной практики, имеют как самостоятельное значение, так и могут использоваться при изучении других дисциплин и прохождения практик:

- научный семинар;
- управление отношениями с заинтересованными сторонами;
- современный стратегический анализ;
- стратегический маркетинг;
- корпоративные финансы;
- стратегическое управление человеческими ресурсами;
- стратегии управления изменениями;
- прогнозирование социально-экономических процессов;
- производственная практика;
- производственная преддипломная практика.

#### 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 <sup>1</sup> )	Практическая подготовка, (академ. час)
1	2	3	4
1	6	216	17
2	6	216	17
3	6	216	17
Общая трудоемкость практики, ЗЕ	18	648	51

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	Подходы к организации исследовательской деятельности
2.2	Подходы к организационному поведению
2.3	Принципы и подходы к управлению финансами корпораций
2.4	Интеллектуальный анализ данных
2.5	Подходы к применению методов прогнозирования, методов управления рисками и методов социально-экономической статистики
2.6	Формирование и представление результатов научно-исследовательской работы
3	Оформление отчета по практике
4	Проверка и защита отчета по практике

Разделы 2.1 и 2.2 задания должны быть выполнены обучающимися в первом семестре, разделы 2.3 и 2.4 задания должны быть выполнены обучающимися во втором семестре, разделы 2.5 и 2.6. должны быть выполнены обучающимися в третьем семестре.

Обсуждение особенностей построения и выполнения отдельных пунктов задания осуществляется на практических занятиях.

## 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. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ 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 практики 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.

Промежуточная аттестация обучающихся включает в себя 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».

7.3. Для оценки критериев уровня сформированности (освоения) компетенций обучающимися применяется 5-балльная шкала, которая приведена 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 –Критерии оценки уровня сформированности компетенций

Таблица 5 – Шкала оценки критериев уровня сформированности компетенций

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

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

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
Семестр 1			
1	<p>Определите и объясните воздействие изменений на работу управленца, укажите причины изменений — стратегические вызовы внешнего окружения в XXI веке. Опишите понятие исследовательской деятельности и понятие исследовательского проекта, выделите ключевые признаки.</p> <p>Перечислите и объясните принципы представления результатов проведенного исследования.</p> <p>Опишите и объясните роль менеджеров в формировании и реализации исследовательского проекта в организации.</p> <p>Определите и опишите требования к результатам проведенного прикладного исследования.</p> <p>Перечислите и сопоставьте типологию научных исследований, выделите прикладные исследования и охарактеризуйте их практическую сторону.</p> <p>Опишите процедуры организации труда в процессе проведения научного прикладного исследования.</p> <p>Перечислите и опишите основные этапы выполнения научно-исследовательской работы (НИР).</p> <p>Укажите и дайте толкование ключевым результатам каждого этапа выполнения исследовательской работы.</p> <p>Постройте и опишите примерное содержание программы исследования.</p>	ОПК-5	ОПК-5.3.1

	Опишите основные процедуры представления результатов проведенного прикладного исследования.		
2	<p>Приведите и поясните два примера форм представления результатов проведенного прикладного исследования.</p> <p>Обоснуйте актуальность темы и определить границы прикладного исследования.</p> <p>Обоснуйте необходимость исследования и сформулируйте задание на выполнение темы научного исследования.</p> <p>Сформулируйте и поясните рабочую гипотезу темы прикладного исследования на примере выбранной предметной области деятельности компании.</p> <p>Разработайте цели исследования, перечислите инструменты целеполагания и критерии измеримости целей.</p> <p>Систематизируйте и примените методы поиска и обработки данных для определения причин проблемной ситуации.</p> <p>Обоснуйте выбор методов поиска и обработки данных и представьте результаты анализа причин выявленной управленческой проблемы.</p> <p>Сформируйте перечень задач (рабочий план) на примере реализации выбранного прикладного исследования.</p> <p>Приведите и объясните пример основных предполагаемых научных и практические результаты выбранного проводимого прикладного исследования.</p> <p>Приведите пример структуры отчета по заданию по НИР.</p> <p>Подготовьте статью по результатам проведения прикладного исследования.</p> <p>Подготовьте презентацию и доклад для защиты отчета.</p>	ОПК-5	ОПК-5.У.1
3	<p>Классифицируйте критерии качества и проверяемости требования к результатам проведенного прикладного исследования.</p> <p>Аргументируйте выбор темы магистерской диссертации на основе анализа проявления внешних и внутренних предпосылок для реализации предлагаемой трансформации процесса (системы) в области управления персоналом.</p> <p>Обоснуйте выбор методов исследования причин управленческой проблемы, инструментарий и последовательность процедур.</p> <p>Обоснуйте применение уместных методов машинного обучения для разрешения управленческой проблемы в деятельности компании.</p> <p>Оцените преимущества и ограничения применению методов искусственного интеллекта, уместных для анализа выявленной управленческой проблемы.</p> <p>Разработайте рекомендации по организационной адаптации и изменению действующей системы в</p>	ОПК-5	ОПК-5.В.1

	<p>области кадрового менеджмента, используя инструменты сценарного анализа.</p> <p>Систематизируйте и критически оцените основные предполагаемые научные и практические результаты проводимого исследования.</p> <p>Обоснуйте логику представления основных рубрик (разделов и подразделов) отчета по заданию по НИР.</p> <p>Обоснуйте актуальность результатов прикладного исследования для подготовки статьи в научный журнал.</p> <p>Аргументируйте основные результаты исследования и логику их представления для подготовки презентации и доклад для защиты отчета по НИР.</p>		
4	<p>Составьте перечень инструментов выявления и анализа управленческих проблем в области кадрового менеджмента</p> <p>Сформулируйте оперативные цели по ключевым аспектам кадрового менеджмента.</p> <p>Ранжируйте цели в выбранной области кадрового менеджмента по приоритету и укажите измеримые показатели достижения.</p> <p>Составьте перечень инструментов выявления и анализа управленческих проблем в области кадрового менеджмента.</p> <p>Охарактеризуйте назначение и порядок применения каждого инструмента.</p> <p>Сформулируйте гипотезу управленческой проблемы в области кадрового менеджмента применительно к деятельности выбранной организации.</p> <p>Аргументируйте выбор уместных методов сбора данных, источников данных и уместных методов анализа выявленной управленческой проблемы.</p> <p>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.</p> <p>Соберите и проанализируйте данные о выявленной проблеме.</p> <p>Сопоставьте достоинства и ограничения выбранных методов машинного обучения для устранения причин выявленной управленческой проблемы.</p> <p>Постройте и опишите процедуры в управлении персоналом для совершенствования процесса развития сотрудников компании.</p> <p>Исследуйте и аргументируйте научные и практические результаты, полученные при реализации разработанной методики исследования.</p>	ПК-2	ПК-2.У.1
Семестр 2			
1	Обоснуйте актуальность темы на основе анализа внешних и внутренних предпосылок к трансформации	ОПК-5	ОПК-5.3.1

	<p>предметной области кадрового менеджмента.  Определите границы прикладного исследования: сформулируйте объект, предмет и цель исследования.  Опишите и дайте толкование ограниченных и неограниченных ситуаций (проблем).  Распознайте слабо ограниченную управленческую проблему и охарактеризуйте её признаки.  Сформулируйте рабочую гипотезу прикладного исследования и объясните её проверяемость.  Составьте и обобщите перечень задач (рабочий план) прикладного исследования с последовательностью действий.  Опишите понятие и перечислите этапы развития искусственного интеллекта (ИИ).  Объясните роль внедрения моделей искусственного интеллекта, как новой парадигма проведения научных исследований.  Перечислите и опишите методы искусственного интеллекта, уместные для анализа управленческой проблемы.  Классифицируйте и опишите различия между методами машинного обучения (МО) и моделями ИИ.  Сопоставьте применимость методов МО и моделей ИИ.  Перечислите и сопоставьте методы контролируемого неконтролируемого МО.  Перечислите и сопоставьте назначение и область применения глубоких нейронных сетей и сверточных нейронных сетей.  Опишите понятия и перечислите этапы развития нечеткой логики. Определите область применения генетические алгоритмов для решения задач при проведении прикладного исследования.  Определите и объясните назначения и область применения больших языковых моделей (LLM) для сбора и анализа данных при проведении прикладного исследования.  Дайте описание структуры построения исследовательской программы по устранению причин выявленной управленческой проблемы.  Воспроизведите процедуры планирования и оперативного выполнения НИР в организации.</p>		
2	<p>Ранжируйте цели в выбранной области кадрового менеджмента по приоритету и укажите измеримые показатели достижения.  Обоснуйте применение методов анализа количественных и качественных данных о выявленной управленческой проблеме.  Разработайте методику прикладного исследования причин выявленной управленческой проблемы в деятельности компании.  Обоснуйте выбор уместных методов машинного</p>	ОПК-5	ОПК-5.У.1

	<p>обучения для анализа данных о проявлении причин управленческой проблемы в деятельности компании. Соберите и проанализируйте данные о выявленной проблеме, проведите анализ причин проблемы. Определите вероятности риска и разработайте эффективные способы управления ими при разрешении управленческой проблемы в организации. Приведите и объясните пример основных предполагаемых научных и практических результатов выбранного проводимого прикладного исследования. Приведите пример структуры статьи, ключевые результаты и рекомендации для практики.</p>		
3	<p>Сформируйте и обоснуйте ожидаемые основные научные и практические результаты при реализации разработанной методики проводимого исследования. Составьте перечень инструментов выявления и анализа гипотезы управленческой проблемы в области кадрового менеджмента. Сформулируйте рабочую гипотезу прикладного исследования и объясните её проверяемость. Объясните назначение и область применения больших языковых моделей (LLM) для сбора и анализа данных о причинах проблемы в области управления персоналом при проведении прикладного исследования. Приведите и объясните пример основных предполагаемых научных и практических результатов выбранного проводимого прикладного исследования. Обоснуйте выбор способов группового взаимодействия и порядок выполнения научно-исследовательской работы в команде по реализации выбранного проекта. Обоснуйте календарный план выполнения исследовательской работы. Дайте описание структуры построения исследовательской программы по устранению причин выявленной управленческой проблемы. Воспроизведите процедуры планирования и оперативного выполнения НИР в организации.</p>	ОПК-5	ОПК-5.В.1
4	<p>Аргументируйте постановку задачи исследования по совершенствованию системы подбора и отбора персонала в 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. Обоснуйте выбор методов исследования причин управленческой проблемы, инструментарий и последовательность процедур. Разработайте рекомендации по организационной адаптации и изменению действующей системы в области кадрового менеджмента, используя</p>	ПК-2	ПК-2.В.1

	<p>инструменты сценарного анализа.</p> <p>Проанализируйте аспекты применения методов машинного обучения для формирования результатов прикладного исследования.</p> <p>Сопоставьте достоинства и ограничения выбранных методов машинного обучения для формирования результатов прикладного исследования.</p> <p>Оцените их преимущества и ограничения применению методов искусственного интеллекта, уместных для анализа выявленной управленческой проблемы.</p> <p>Составьте и обоснуйте эффективные способы управления рисками при разрешении управленческой проблемы в деятельности организации.</p>		
Семестр 3			
1	<p>Опишите параметры модели стратегического выбора на основе цикла развития выбранного предприятия, сформулируйте критерии выбора и прогнозные последствия.</p> <p>Классифицируйте и опишите количественные и качественные методы для проведения научного исследования; сопоставьте их применимость.</p> <p>Постройте и опишите календарный план выполнения исследовательской работы. Укажите ключевые вехи и контрольные точки.</p> <p>Постройте и опишите содержание программы исследования, выделите разделы и ожидаемые результаты</p> <p>Объясните и перечислите подходы к определению экономической эффективности научно-технических и инновационных мероприятий.</p> <p>Опишите и следуйте методике оценки экономической эффективности научно-исследовательских работ</p> <p>Рекомендуйте и сформулируйте правила по подготовке и написанию результирующих научных докладов.</p> <p>Укажите структуру статьи по результатам прикладного исследования, ключевые результаты и рекомендации для практики.</p> <p>Подготовьте и опишите презентацию результатов исследования.</p>	ОПК-5	ОПК-5.3.1
2	<p>Приведите пример модели стратегического выбора на основе цикла развития выбранного предприятия применительно к деятельности выбранной организации.</p> <p>Выявите и объясните преимущества и ограничения разных подходов к научно-исследовательскому процессу при решении проблем в системе менеджмента организации.</p> <p>Обоснуйте актуальность темы и определите границы прикладного исследования.</p> <p>Приведите примеры функций и ответственности при выполнении менеджерами своей роли в формировании</p>	ОПК-5	ОПК-5.У.1

	<p>и реализации исследовательского проекта.</p> <p>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.</p> <p>Разработайте рекомендации и программу мероприятий по разрешению управленческой проблемы в деятельности организации.</p> <p>Подготовьте и оформите статью по результатам проведения прикладного исследования.</p> <p>Составьте календарный план работы над магистерской диссертацией.</p> <p>Предоставьте отчет по заданию по НИР.</p> <p>Подготовьте презентацию и доклад для защиты отчета по заданию по НИР.</p> <p>Поясните развитие подходов к научным исследованиям, учитывая тенденции развития экономики России.</p>		
3	<p>Исследуйте и аргументируйте научные и практические результаты, полученные при реализации разработанной методики исследования.</p> <p>Обоснуйте проверяемость сформулированной рабочей гипотезы прикладного исследования применительно к выбранной области управления персоналом компании.</p> <p>Систематизируйте и примените методы поиска и обработки данных для определения причин проблемной ситуации; обоснуйте выбор методов и представьте результаты анализа.</p> <p>Составьте и обобщите перечень задач (рабочий план) прикладного исследования с последовательностью действий.</p> <p>Проектируйте и обоснуйте применение уместных методов машинного обучения для разрешения управленческой проблемы в деятельности компании</p> <p>Оцените эффективность предложенных рекомендаций по реорганизации системы отбора персонала.</p> <p>Приведите расчёты и обоснуйте сценарии реализации способов управления рисками при разрешении управленческой проблемы в организации.</p> <p>Подготовьте и оформите статью по результатам проведения прикладного исследования.</p> <p>Постройте и опишите содержание программы исследования, выделите разделы и ожидаемые результаты.</p>	ОПК-5	ОПК-5.В.1
4	<p>Спроектируйте модели стратегического выбора на основе цикла развития предприятия; опишите параметры моделей, критерии выбора и прогнозные последствия.</p> <p>Аргументируйте постановку задачи исследования по совершенствованию стратегии управления вознаграждением в выбранной организации.</p>	ПК-2	ПК-2.В.1

<p>Сформулируйте оперативные цели по ключевым аспектам кадрового менеджмента.</p> <p>Разработайте процедуры в области кадрового менеджмента для совершенствования стратегии и процесса развития сотрудников компании.</p> <p>Обоснуйте выбор методов, инструментарий и последовательность процедур методики сбора и анализа данных о выявленной управленческой проблеме.</p> <p>Аргументируйте применение критериев оценки для обоснования аналитических выводов по необходимости совершенствования деятельности в выбранной области кадрового менеджмента.</p> <p>Проанализируйте аспекты применения методов машинного обучения для формирования результатов прикладного исследования</p> <p>Обоснуйте реалистичность предлагаемых рекомендаций, используя оценку прогнозных финансовых показателей и/или оценку рисков при реализации исследовательского проекта</p> <p>Разработайте рекомендации и программу мероприятий по разрешению управленческой проблемы в выбранной области кадрового менеджмента в деятельности организации.</p> <p>Разработайте алгоритм действий и критерии оценки при реализации способов управления рисками при разрешении управленческой проблемы в деятельности организации.</p>		
---	--	--

Примечание: Тестовые задания из фонда оценочных средств.

**Наименование компетенции:** ОПК-5 «Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты»

**Тип задания:** задание на сопоставление

**Инструкция:** прочитайте текст и установите соответствие

**Задание:** Сопоставьте понятие инновационного проекта и базовые модели научного исследования с их описанием

Базовые модели научного исследования:

- А. Бенчмаркинг
- Б. Фундаментальные исследования
- В. Прикладные исследования
- Г. Разработки
- Д. Инновационный проект

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию в правом столбце:

Базовые модели	Описание научного исследования
А. Бенчмаркинг	1. Применяются, преимущественно, для разрешения технических проблем, либо технической составляющей слабо ограниченных управленческих проблем.

Б. Фундаментальные исследования	2. Направлены, преимущественно, на применение новых знаний для достижения практических целей и решения конкретных управленческих проблем или задач.
В. Прикладные исследования	3. Систематический подход к совершенствованию бизнеса, поиск и внедрение лучшей практики для достижения показателей деятельности, превосходящих образцовые.
Г. Разработки	4. Комплекс мероприятий по преобразованию внутренних процессов компании или исходного состояния системы в желаемое состояние системы, продвижению новых продуктов.
Д. Инновационный проект	5. Экспериментальная или теоретическая деятельность, процесс получения принципиально новых знаний и дальнейшее развитие системы уже накопленных знаний в виде новых законов природы и новых теорий

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

**Ответ:**

А	Б	В	Г	Д

**Тип задания:** задание на установление правильной последовательности

**Инструкция:** Прочитайте текст и установите последовательность

**Задание:** Укажите правильную последовательность выполнения этапов исследовательской деятельности:

1. Выбор направления и темы исследования.
2. Проведение исследования.
3. Формулирование гипотезы управленческой проблемы и границ исследования.
4. Планирование этапов работы.
5. Сбор данных о предмете исследования.
6. Оценка полученных результатов.
7. Оформление отчета / работы.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

**Ответ:**

**Тип задания:** задание с выбором одного правильного ответа.

**Инструкция:** прочитайте текст, выберите правильный ответ.

**Задание:** Этому термин выражает «требуемое или желаемое состояние организационной системы в планируемом периоде, выраженное совокупностью характеристик» - это...

- А. Организационная политика.
- Б. Цели организации.
- В. Ценности и убеждения заинтересованных сторон.
- Г. Стратегическое видение.
- Д. Стратегия организации.

Запишите правильный ответ и обоснование:

**Ответ:**

**Тип задания:** задание с выбором нескольких правильных ответов, в том числе с его обоснованием

**Инструкция:** прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов.

**Задание:** Укажите действия в фазе реализации результатов проведенного прикладного научного исследования:

- А. Подготовка рекомендаций по разрешению управленческой проблемы.

- Б. Выводы из анализа управленческой проблемы.
- В. Разработка инновационного проекта.
- Г. Обоснование методов и средств сбора данных о проблеме.
- Д. Подготовка отчета по результатам прикладного исследования.

Запишите правильные ответы и их обоснование:

**Ответ:**

**Обоснование:**

**Тип задания:** задание с развернутым ответом

**Инструкция:** прочитайте текст и запишите ответ.

**Задание:**

Опишите ключевые требования к компетенциям современного менеджера, отражающие его понимание подходов к исследовательской деятельности и способность представлять результаты проведенного исследования.

Для описания требований используйте термин «способность...»

**Ответ:**

**Наименование компетенции:**

ПК-2 «Способен проводить самостоятельные прикладные исследования с целью разработки успешных практик в процессах (системы) операционного управления персоналом организации на основе критического анализа результатов исследования»

**Наименование индикатора:**

ПК-2.У.1 уметь использовать подходы к кадровому менеджменту в деятельности организации по результатам, полученным отечественными и зарубежными исследователями; применять инструменты выявления и анализа управленческих проблем в области кадрового менеджмента

**Тип задания:** задание на сопоставление

**Инструкция:** прочитайте текст и установите соответствие

**Задание:** Одним из обоснований практической значимости избранной темы прикладного научного исследования является применение комбинации подходов к исследовательской деятельности для разрешения управленческой проблемы.

Сопоставьте подходы к исследовательской деятельности для разрешения управленческой проблемы с их описанием.

Подходы к исследовательской деятельности:

- А. Проблемно-ориентированный подход
- Б. Системный подход
- В. Сценарный подход
- Г. Проектный подход

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию в правом столбце:

Подходы	Описание
А. Проблемно-ориентированный подход	1. Направление методологии научного познания, в основе которого лежит рассмотрение объекта как системы: целостного комплекса взаимосвязанных элементов; совокупности взаимодействующих объектов; совокупности сущностей и отношений
Б. Системный подход	2. Заключается в организации, планировании, руководстве и координации трудовых, финансовых и материально-технических ресурсов на протяжении проектного цикла для эффективного достижения его целей
В. Сценарный	3. Подход, основанный на моделировании в обучении

подход	исследовательской деятельности и направленный на освоение обучающимися обобщенных способов решения проблем, развитие когнитивных навыков, критического и творческого мышления
Г. Проектный подход	4. Рациональный метод представления вероятных вариантов будущего, в которых могут реализоваться принятые организацией решения

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

**Ответ:**

А	Б	В	Г

**Тип задания:** задание на установление правильной последовательности

**Инструкция:** Прочитайте текст и установите последовательность

**Задание:** 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.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

**Тип задания:** задание с выбором одного правильного ответа, в том числе с его обоснованием.

**Инструкция:** прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

**Задание:** 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 10.06.25 года.
- Д. Улучшить атмосферу в команде.

Запишите правильные ответы и их обоснование:

**Ответ:**

**Обоснование:**

**Тип задания:** задание с выбором нескольких правильных ответов.

**Инструкция:** Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа.

**Задания:** Укажите примеры подхода к кадровому менеджменту, которые ориентированы на стратегическую деятельность по формированию конкурентного преимущества на основе инновации:

- А. Виды работ, для которых требуется тесное взаимодействие и координация между группами сотрудников.
- Б. Тщательно спроектированная работа и четко определенное развитие карьеры на основе специализации, опыта и эффективности.
- В. Ограниченные средства на развитие и обучение персонала.
- Г. Оценка работы, отражающая достижение долгосрочных целей и групповых результатов

Д. Тщательный мониторинг рыночного уровня оплаты труда в процессе принятия решений о компенсации.

**Ответ:**

**Тип задания:** задание с развернутым ответом

**Инструкция:** прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.

**Задание:** Дайте толкование понятия «инновационный проект» с точки зрения уместности его применения к программам совершенствования деятельности компании. Поясните важнейшие итоги разработки инновационного проекта.

**Ответ:**

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 18.1.

Таблица 18.1 - 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	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие

	четырёх предложенных и обоснованием выбора	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 знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования 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 учебной литературы, необходимой для проведения практики, приведен в таблице 7.

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>Количество экземпляров</i>
001 П28	Песоцкий, А.Б. Подходы к исследовательской деятельности при решении управленческих задач / А.Б. Песоцкий. СПб.: ГУАП, 2022, - 73 с.	50
336 П 28	Системное управление организационными изменениями: учеб.-метод. пособие / А. Б. Песоцкий, С. С. Снетов. – СПб.: ГУАП, 2021. – 171 с.	50
005.9 И 66	Инновационный менеджмент: Учебник / В.Я.Горфинкель, А.И.Базилевич, Л.В.Бобков; Под ред. В.Я.Горфинкеля, Т.Г.Попадюк. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.:Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 381 с.	30
005 К 82	Кричевский, М.Л. Методы исследований в менеджменте. М.Л. Кричевский -М.: Кнорус, 2016. -296 с	17
65.013	Кудрявцева, Е. И. Компетенции и менеджмент :	30

(075) K88	компетенции в менеджменте, компетенции менеджеров, менеджмент компетенций / Е. И. Кудрявцева ; РАНХиГС, СЗИУ. - СПб. : СЗИУ РАНХиГС, 2012. - 340 с.	
<i>URL адрес *</i>	<i>Наименование электронного учебного издания</i>	
<a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=446998">https://znanium.ru/catalog/document?id=446998</a>	Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами / Л.В.Карташова. — Москва: ИНФРА-М, 2025. — 235 с. - (Учебники для программы MBA).	
<a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=466341">https://znanium.ru/catalog/document?id=466341</a>	Кузьмина Н.М. Кадровая политика корпорации: монография / Н.М. Кузьмина. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2026. - 167 с. — (Научная мысль).	
<a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=441282">https://znanium.ru/catalog/document?id=441282</a>	Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — Москва: ИНФРА-М, 2024. — 695 с. — (Высшее образование).	
<a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=419996">https://znanium.ru/catalog/document?id=419996</a>	Финансовый менеджмент (углубленный уровень): учебник / Тесля П.Н. - Москва: РИОР, ИНФРА-М, 2023. - 217 с. — (Высшее образование: Магистратура).	
<a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=395787">https://znanium.ru/catalog/document?id=395787</a>	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).	
<a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=443238">https://znanium.ru/catalog/document?id=443238</a>	Чуланова О.Л. Управление компетенциями: учебник / О.Л. Чуланова. — Москва: ИНФРА-М, 2024. — 232с. — (Высшее образование: Магистратура).	
<a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=377160">https://znanium.ru/catalog/document?id=377160</a>	Управление компетенциями: структура, институты, механизмы: монография / под общ. ред. Р.М. Нижегородцева и С.Д.Резника.— Москва: ИНФРА-М, 2021. — 208 с. — (Научная мысль).	
<a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=427037">https://znanium.ru/catalog/document?id=427037</a>	Управление продажами: учебник / под общ. ред. С.В. Земляк. — Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2023. — 300 с.	
<a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=454743">https://znanium.ru/catalog/document?id=454743</a>	Управление проектами: практикум : учеб. пособие / О.Г. Тихомирова. — Москва: ИНФРА-М, 2025. — 273 с. — (Высшее образование).	
<a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=434905">https://znanium.ru/catalog/document?id=434905</a>	Управление проектом: комплексный подход и системный анализ: монография / О.Г. Тихомирова. — Москва. : ИНФРА-М, 2024. — 300 с. — (Научная мысль).	
<a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=431568">https://znanium.ru/catalog/document?id=431568</a>	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).	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=367315">https://znanium.com/catalog/document?id=367315</a>	Зуб, А.Т. Управление стратегическими изменениями в организациях: учебник / А.Т. Зуб. - М.: ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2019. - 384 с. - (Высшее образование)	
<a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=431088">https://znanium.ru/catalog/document?id=431088</a>	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. - 3-е изд., стереотип. - Москва: ИНФРА-М, 2024. - 210 с. - (Высшее образование).	

<a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=444646">https://znanium.ru/catalog/document?id=444646</a>	Кожевина, О.В. Управление изменениями: учебник / О.В. Кожевина. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2024. - 304 с. - (Высшее образование: Бакалавриат).	
<a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=451865">https://znanium.ru/catalog/document?id=451865</a>	Зенкина, И.В. Современный стратегический анализ: учебник / И.В. Зенкина — Москва: ИНФРА-М, 2024. —288 с. — (Высшее образование)	
<a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=482812">https://znanium.ru/catalog/document?id=482812</a>	Басовский, Л. Е. Современный стратегический анализ: Учебник / Басовский Л. Е. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2026. - 256 с. (Высшее образование: Магистратура)	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=198329">https://znanium.com/catalog/document?id=198329</a>	Эволюция теории стратегического управления / В. С. Катькало; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — 3-е изд. — СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента»; Издат. дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2011. — 548 с.	
<a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=303165">https://znanium.ru/catalog/document?id=303165</a>	Управление информацией и знаниями в компании: учебник / С.Н. Селетков, Н.В. Днепровская Н.В. — М.: ИНФРА-М, 2018. — 208с + Доп. материал	
<a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=435536">https://znanium.ru/catalog/document?id=435536</a>	Корпоративное управление : учебник / А. Г. Дементьева. — Москва: Магистр : ИНФРАМ, 2024. — 496 с. (Магистратура)	
<a href="https://znanium.ru/catalog/product/2234242">https://znanium.ru/catalog/product/2234242</a>	Управление результативностью: Как преодолеть разрыв между объявленной стратегией и реальными процессами: практическое руководство / Г. Кокинз. - Москва : Интеллек. Лит., 2026. - 316 с.	
<a href="https://znanium.ru/catalog/product/2234269">https://znanium.ru/catalog/product/2234269</a>	Портер, М. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов : методические рекомендации / М. Портер. - 6-е изд. - Москва : Альпина Паблшер, 2026. - 456 с.	
<a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=289990">https://znanium.ru/catalog/document?id=289990</a>	Управление качеством интеллектуального капитала самообучающейся организации в экономике знаний / монография / И.С. Салихова. - М.: Издательско-торговая корпорация Дашков и К, 2015. - 147 с.	
<a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=398897">https://znanium.ru/catalog/document?id=398897</a>	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):	
<a href="https://znanium.ru/catalog/product/2083010">https://znanium.ru/catalog/product/2083010</a>	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.	
<a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=420370">http://znanium.com/bookread2.php?book=420370</a>	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.	
<a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=371613">https://znanium.ru/catalog/document?id=371613</a>	Стратегический менеджмент: учебник / В.А. Баринов, В.Л. Харченко. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 237 с.: (Учебники для программы МВА)	

Примечание: \* режим доступа: для авторизованных пользователей.

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
<a href="https://pro.guap.ru/">https://pro.guap.ru/</a>	Элементы электронного курса (задания для подготовки к занятием) размещены внутри по ЭИОС ГУАП «Интегрированная среда обучения»
<a href="https://lms.guap.ru">https://lms.guap.ru</a>	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» ( <a href="https://pro.guap.ru/">https://pro.guap.ru/</a> ) разработана сотрудниками ГУАП (введена в эксплуатацию приказом ГУАП от 06.06.2017 № 05-215/17), перечень модулей и их функциональное назначение изложены по ссылке <a href="https://guap.ru/it/system/iso">https://guap.ru/it/system/iso</a>
2	Официальный сайт образовательной организации в сети «Интернет» ( <a href="https://guap.ru/">https://guap.ru/</a> ), 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 <a href="https://guap.ru/it/system/iso/po">https://guap.ru/it/system/iso/po</a> )

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 ( <a href="https://lib.guap.ru">https://lib.guap.ru</a> ), доступ через личный кабинет читателя библиотеки ГУАП

2.	Научная электронная библиотека «eLIBRARY» ( <a href="https://elibrary.ru/">https://elibrary.ru/</a> ), доступ через личный кабинет читателя библиотеки ГУАП, а также по IP -адресам ГУАП
3.	ЭБС «Лань» ( <a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a> ), доступ через личный кабинет читателя библиотеки ГУАП, а также по IP -адресам ГУАП
4.	ЭБС Znanium ( <a href="https://znanium.ru/">https://znanium.ru/</a> ), доступ через личный кабинет читателя библиотеки ГУАП, а также по IP -адресам ГУАП
5.	Образовательная платформа «Юрайт» ( <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a> ), 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  
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-	ауд. 31-07 читальный зал (ул. Ленсовета, д.14)

	библиотечная система Znanium.com», «Издательство Лань. Электронно-библиотечная система», «Электронно-библиотечная система eLibrary», копир-принтер Kyocera KM-2550	
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