

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

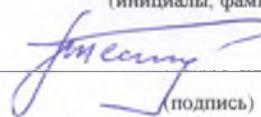
Кафедра № 82

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель образовательной программы
доц., к.т.н., доц.

(должность, уч. степень, звание)

А.Б. Песочкий

(инициалы, фамилия)


(подпись)

« 25 » 02 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ
вид практики

преддипломная
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)

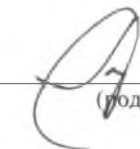
Программа одобрена на заседании кафедры № 82

« 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 преддипломная 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.

Цель проведения производственной преддипломной практики является:

- получение и развитие магистрантами умений и навыков работы по разрешению сложных управленческих проблем в области выбранной направленности направления «Менеджмент»;

- практическая реализация теоретических и практических работ обучающихся и выполнение выпускной квалификационной работы магистра.

Задачи проведения производственной преддипломной практики:

- подготовка выводов по анализу выявленной магистрантом проблемы (комплексом проблем) на основе результатов анализа данных, а также оценке последствий влияния проблемы на деятельность предприятия;

- обоснование необходимости изменения (реорганизации) деятельности предприятия в предметной области исследования на определенном горизонте планирования (стратегического планирования);

- прогноз ключевых показателей и формирование целей (стратегических целей) по улучшению деятельности предприятия в предметной области исследования;

- разработка предложений по корректировке подхода (стратегии) в области деятельности рассматриваемого предприятия, как объекта исследования;

- разработка рекомендаций и программы (плана) мероприятий по улучшению деятельности предприятия в предметной области исследования.

Производственная преддипломная 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»,

ПК-3 «Способен осуществлять администрирование процессов операционного управления персоналом организации на основе результатов прикладного исследования в соответствии с разработанной программой»,

ПК-4 «Способен прогнозировать степень влияния риска на организацию, оценивать последствия, а также разрабатывать рекомендации по повышению эффективности управления рисками для решения стратегических задач в условиях неопределенности»

Содержание практики охватывает круг вопросов, связанных с закреплением знаний обучающихся по специальным дисциплинам направления, получением и развитием умений и навыков работы по разрешению сложных управленческих проблем в области управления человеческими ресурсами организации, а также выполнения ВКР.

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

Общая трудоемкость практики составляет 12 зачетных единиц, 432 часа.

Язык обучения русский.

1. ВИД, СПОСОБ И ФОРМА ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

1.1. Вид практики – производственная.

1.2. Тип практики – преддипломная.

Предусматривается практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

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

1.4. Способы проведения практики – стационарная или выездная:

- преддипломная практика может проводиться в структурных подразделениях вуза;
- практика может проводиться на предприятиях, организациях, ведомствах и подразделениях, характер деятельности которых соответствует выбранному направлению исследования.

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

1.5. Место проведения практики – ГУАП или предприятие.

2. ЦЕЛЬ И ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ

2.1. Цель проведения практики

Целью проведения производственной преддипломной практики является получение и развитие магистрантами умений и навыков работы по разрешению сложных управленческих проблем в области выбранной направленности направления «Менеджмент», а также практическая реализация теоретических наработок и выполнение обоснованной выпускной квалификационной работы магистра.

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	ПК-1.В.1 владеть навыками проведения стратегического анализа деятельности организации для разработки

	участвовать в разработке стратегии (системы) управления персоналом для достижения стратегических целей организации	стратегических целей и корпоративных программ совершенствования деятельности и решения задач подразделений на основе результатов прикладного исследования
Профессиональные компетенции	ПК-3 Способен осуществлять администрирование процессов операционного управления персоналом организации на основе результатов прикладного исследования в соответствии с разработанной программой	ПК-3.У.1 уметь разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач подразделений, анализировать, разрабатывать и оформлять документы по оперативным процессам и их результатам, формулировать оперативные цели по аспектам управления персоналом, оценивать эффективность мероприятий и проектов с учетом факторов риска изменений на основе результатов прикладного исследования
Профессиональные компетенции	ПК-4 Способен прогнозировать степень влияния риска на организацию, оценивать последствия, а также разрабатывать рекомендации по повышению эффективности управления рисками для решения стратегических задач в условиях неопределенности	ПК-4.У.2 уметь разрабатывать рекомендации по оптимизации процесса управления рисками

3. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

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

- «информационная поддержка в принятии решений»,
- «методы исследований в менеджменте»,
- «проектный менеджмент»,
- «корпоративные финансы»,
- «стратегическое управление человеческими ресурсами»,
- «современный стратегический анализ»,
- «стратегический маркетинг»,
- «командообразование, мотивация и лидерство»,
- «прогнозирование и моделирование корпоративных рисков»,
- «производственная педагогическая практика»,
- «управление занятостью»;
- «научно-исследовательская работа».

Результаты обучения, полученные при прохождении практики, имеют как самостоятельное значение, так и используются при подготовке выпускной квалификационной работы - магистерской диссертации.

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
4	12	8	320
Общая трудоемкость практики, ЗЕ	12	8	320

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

Преддипломная практика проводится в ГУАП, на промышленных предприятиях и организациях г. Санкт-Петербурга и других городов Российской Федерации.

Задание на практику оформляется научным руководителем магистранта на основе результатов производственной практики. Прохождение магистрантом преддипломной 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 преддипломной практики на рабочем месте с учетом темы будущей выпускной квалификационной работы магистранта
2.2	Подготовка выводов по анализу выявленной проблемы в рассматриваемой предметной области исследования
2.3	Анализ тенденций показателей и других данных по теме практики
2.4	Обоснование необходимости изменения (реорганизации) деятельности и

	разработка предложений по корректировке подхода (стратегии) в функциональной области деятельности предприятия
2.5	Обоснование релевантности и реалистичности предложений
3	Оформление отчета по практике
4	Проверка и защита отчета по практике

Работа магистранта на рабочем месте включает следующие мероприятия:

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

6. ФОРМА ОТЧЕТНОСТИ ПО ПРАКТИКЕ

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

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

7. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ

7.1. Состав фонда оценочных средств приведен в таблице 3.

Таблица 3 – Состав фонда оценочных средств для промежуточной аттестации по практике

Вид промежуточной аттестации	Перечень оценочных средств
Дифференцированный зачет	Вопросы по отчету 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 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 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	Характеристика сформированных компетенций
5-балльная шкала	
«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.

Оценка компетенции 5-балльная шкала	Характеристика сформированных компетенций
«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; – 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	Сравните стратегические и оперативные цели, приведите три примера стратегических целей. Объясните динамику коэффициента текучести кадров за три периода в деятельности выбранной компании с точки зрения стратегии удержания квалифицированного персонала. Классифицируйте персонал по вовлечённости в маркетинговую деятельность на примере выбранной категории сотрудников. Обоснуйте стратегию, основанная на переговорах, при проведении изменения для поддержки стратегии удержания квалифицированного персонала в компании. Классифицируйте методы диагностики корпоративной культуры и объясните цели использования каждого метода. Аргументируйте возможные противоречия / конфликты в отношениях между выявленными Вами заинтересованными сторонами на примере деятельности компании. Объясните выбор метода оценки отношения персонала к изменениям и приведите пример инструментов диагностики. Создайте матрицу интересов заинтересованных сторон и проиллюстрируйте примеры конфликтов интересов заинтересованных сторон. Охарактеризуйте динамику сопротивления изменению сотрудниками организации при применении стратегии обновления персонала. Поясните, как неформальные процессы (групповые нормы, лидеры мнений, неформальные каналы общения) влияют на климат отношений с персоналом и изменения. Аргументируйте применение директивной стратегии к разрешению выбранной гипотезы управленческой проблемы. Установите взаимосвязь стратегических целей с подходами к оценке деятельности персонала компании. Обоснуйте выбранную стратегию управления изменением на основе полученных результатов SWOT-анализа деятельности предприятия. Дайте оценку действующих способов измерения приверженности сотрудников выбранной категории на примере деятельности известной компании. Оцените эффективность мероприятий с учетом факторов риска изменений выбранного вами изменения в предметной области прикладного исследования.	ПК-1	ПК-1.В.1

2	Приведите и поясните три примера внешних тенденций, способствующие формированию потребности изменений в организациях. Перечислите показатели для оценки результативности и эффективности стратегии и объясните методы их измерения. Перечислите факторы выбора стратегии реализации изменений и объясните порядок их учета при принятии решения. Классифицируйте стратегические цели, связанные с проведением организационного изменения, и представьте три примера. Сформулируйте гипотезу управленческой проблемы на основе указанных Вами результатов SWOT-анализа деятельности предприятия. Аргументируйте выбор уместных методов сбора данных, источников данных и уместных методов анализа выявленной управленческой проблемы. Определите аналитическую (экспертную) стратегию проведения организационного изменения, приведите пример ее применения в выбранной ситуации деятельности организации. Постройте и опишите процедуры в управлении персоналом для совершенствования процесса развития сотрудников компании. Предложите меры по повышению вовлечённости в маркетинговую деятельность категории сотрудников тылового офиса торговой компании. Приведите примеры мер по улучшению климата в отношениях с персоналом выбранной категории сотрудников, как заинтересованных сторон в деятельности компании. Разработайте рекомендации по организационной адаптации и изменению действующей системы в выбранной области кадрового менеджмента, используя инструменты сценарного анализа. Разработайте мероприятия для повышения приверженности выбранной категории внутренних потребителей, как заинтересованных сторон в деятельности компании. Предложите мероприятия программы по интеграции ожиданий персонала для поддержки стратегии удержания квалифицированного персонала. Сформируйте перечень задач (рабочий план) на примере реализации выбранного прикладного исследования. Систематизируйте и критически оцените основные предполагаемые научные и практические результаты проводимого исследования. Обоснуйте календарный план выполнения исследовательской работы. Дайте описание структуры построения исследовательской	ПК-3	ПК-3.У.1
---	--	------	----------

	программы по устранению причин выявленной управленческой проблемы.		
3	Проанализируйте основные методы измерения риска в финансовой сфере. Классифицируйте и опишите разновидности рыночного риска. Проанализируйте основные модели оценки финансовой несостоятельности предприятия и сопоставьте их подходы. Классифицируйте операционные риски и проиллюстрируйте примерами для каждой категории. Классифицируйте риски в области деятельности и управления персоналом и аргументируйте приоритеты их управления. Используя критерии отбора данных: релевантность, измеримость, доступность, аргументируйте выбор данных для формирования требований к развитию работников Разработайте основные принципы управления операционным риском и предложите ключевые меры снижения. Примените нечёткую логику для оценки риска и проиллюстрируйте процесс оценивания на примере. Аргументируйте преимущества и недостатки нечёткой логики при оценке риска. Систематизируйте основные методы обучения нейронных сетей и укажите их отличия. Проанализируйте применение нейронных сетей при оценке риска и приведите примеры задач. Оцените преимущества и недостатки нейронных сетей при оценке риска и сформулируйте рекомендации по их использованию. Критически оцените современные тенденции развития риск-менеджмента. Приведите и объясните примеры рисков группового взаимодействия сотрудников при реализации сложного инновационного проекта. Определите и объясните назначение, область и риски применения больших языковых моделей (LLM) для сбора и анализа данных при проведении прикладного исследования. Оцените с точки зрения рисков преимущества и ограничения по применению методов искусственного интеллекта, уместных для анализа причин выявленной управленческой проблемы. Обоснуйте реалистичность предлагаемых рекомендаций, используя оценку рисков при реализации исследовательского проекта. Составьте и обоснуйте эффективные способы управления рисками при разрешении управленческой проблемы в деятельности организации. Поясните развитие подходов к управлению рисками в	ПК-4	ПК-4.У.2

	области научных исследований, учитывая тенденции развития экономики России.		
--	---	--	--

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 методами стратегического анализа и их описаниями: <table><tr><th>Методы</th><th>Описание</th></tr><tr><td>А. SWOT-анализ</td><td>1. Анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз.</td></tr><tr><td>Б. PEST-анализ</td><td>2. Оценка политических, экономических, социальных и технологических факторов.</td></tr><tr><td>В. Анализ конкурентов</td><td>3. Использует современные технологии для управления персоналом</td></tr><tr><td>Г. Анализ ресурсов</td><td>4. Оценка внутренних ресурсов компании для определения ее потенциала.</td></tr></table> Запишите соответствующую последовательность букв слева направо 1. Задание закрытого типа на установление соответствия К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию в правом столбце. Система оплаты труда, при которой <table><tr><td>1) повременная</td><td>А) зарплата начисляется в виде фиксированного процента от заранее обусловленного показателя</td></tr><tr><td>2) сдельная</td><td>Б) сдельные заранее установленные расценки относятся к группе сотрудников</td></tr><tr><td>3) комиссионная</td><td>В) метод начисления зарплаты в зависимости от количества произведенной работником продукции</td></tr><tr><td>4) аккордная</td><td>Г) заработок зависит от количества фактически отработанного времени с учётом квалификации работника и условий труда.</td></tr></table> Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо.	Методы	Описание	А. SWOT-анализ	1. Анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз.	Б. PEST-анализ	2. Оценка политических, экономических, социальных и технологических факторов.	В. Анализ конкурентов	3. Использует современные технологии для управления персоналом	Г. Анализ ресурсов	4. Оценка внутренних ресурсов компании для определения ее потенциала.	1) повременная	А) зарплата начисляется в виде фиксированного процента от заранее обусловленного показателя	2) сдельная	Б) сдельные заранее установленные расценки относятся к группе сотрудников	3) комиссионная	В) метод начисления зарплаты в зависимости от количества произведенной работником продукции	4) аккордная	Г) заработок зависит от количества фактически отработанного времени с учётом квалификации работника и условий труда.	ПК-1	ПК-1.В.1
Методы	Описание																				
А. SWOT-анализ	1. Анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз.																				
Б. PEST-анализ	2. Оценка политических, экономических, социальных и технологических факторов.																				
В. Анализ конкурентов	3. Использует современные технологии для управления персоналом																				
Г. Анализ ресурсов	4. Оценка внутренних ресурсов компании для определения ее потенциала.																				
1) повременная	А) зарплата начисляется в виде фиксированного процента от заранее обусловленного показателя																				
2) сдельная	Б) сдельные заранее установленные расценки относятся к группе сотрудников																				
3) комиссионная	В) метод начисления зарплаты в зависимости от количества произведенной работником продукции																				
4) аккордная	Г) заработок зависит от количества фактически отработанного времени с учётом квалификации работника и условий труда.																				

	2. Задание закрытого типа на установление последовательности Установите правильную последовательность этапов процесса прикладного исследования, учитывая предположения об организационном контексте: 1. Определение методики и плана исследования 2. Сбор данных о причинах проблемы 3. Определение проблемы и целей исследования 4. Анализ данных и выявленной проблемы 5. Формулирование результатов, выводов и прогнозов 2. Задание закрытого типа на установление последовательности Укажите правильную последовательность действий по определению источников конкурентных преимуществ, используя цепочку ценности, если целью является достижение конкурентного преимущества через дифференциацию: 1. Контроль над тем, чтобы создаваемая для клиента стоимость была им замечена, и определение суммы необходимых для этого расходов. 2. Построение цепочки ценности клиента и ранжирование его критериев покупки продукта организации. 3. Определение того, как организация создает или может создавать ценность для клиента. 4. Оценка возможных затрат на дифференциацию (настоящих и будущих). 3. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа Выберите фактор, который является наиболее важным при оценке рыночных возможностей для внедрения нового продукта 1. Уровень конкуренции на рынке 2. Существующие технологии производства 3. Уровень доходов целевой аудитории 4. Географическое расположение предприятия 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 10.06.25 года. Д. Улучшить атмосферу в команде. 4. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа. Выберите из приведенных методов те, которые могут быть использованы для оценки рыночных возможностей предприятия (выберите все подходящие варианты) 1. SWOT-анализ 2. PEST - анализ 3. Отраслевой анализ 4. Метод «мозгового штурма» 4. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа. Укажите виды деятельности, которые являются основными видами деятельности в цепочке ценности М.Портера: 1. Технологическое развитие. 2. Управление человеческими ресурсами. 3. Операции (производство). 4. Закупки. 5. Послепродажное обслуживание 5. Задание открытого типа с развернутым ответом Вынесите свое суждение о том, как повлияли антироссийские санкции на применение конкурентных стратегий по модели М.Портера отечественными предприятиями. 5. Задание открытого типа с развернутым ответом Дайте толкование понятия «инновационный проект» с точки зрения уместности его применения к программам совершенствования деятельности компании. Поясните важнейшие итоги разработки инновационного проекта.										
1. Задание закрытого типа на установление соответствия Установите соответствие между моделями базовых конкурентных стратегий Майкла Портера с их описанием: <table><tr><th>Модели конкурентных стратегий</th><th>Описание</th></tr><tr><td>А. Фокусированная дифференциация</td><td>1. Занятие позиции поставщика продукции с наименьшими затратами для широкого диапазона потребителей.</td></tr><tr><td>Б. Широкая дифференциация</td><td>2. Завоевание преимущества низких затрат в пределах специализированного сегмента рынка.</td></tr><tr><td>В. Фокусирование</td><td>3. Завоевание преимущества по</td></tr></table>	Модели конкурентных стратегий	Описание	А. Фокусированная дифференциация	1. Занятие позиции поставщика продукции с наименьшими затратами для широкого диапазона потребителей.	Б. Широкая дифференциация	2. Завоевание преимущества низких затрат в пределах специализированного сегмента рынка.	В. Фокусирование	3. Завоевание преимущества по	ПК-3	ПК-3.У.1
Модели конкурентных стратегий	Описание									
А. Фокусированная дифференциация	1. Занятие позиции поставщика продукции с наименьшими затратами для широкого диапазона потребителей.									
Б. Широкая дифференциация	2. Завоевание преимущества низких затрат в пределах специализированного сегмента рынка.									
В. Фокусирование	3. Завоевание преимущества по									

	на затратах	характеристикам продукта для широкого диапазона потребителей или рынка в целом.		
	Г. Лидерство по затратам	4. Преимущество в предложении дифференцированных продуктов сегментам рынка или рыночным нишам.		
	Запишите соответствующую последовательность букв слева направо			
	1. Задание закрытого типа на установление соответствия Сопоставьте типы стратегических целей, применяемые для принятия стратегических решений, с примерами их описания.			
	Стратегические цели	Описание		
	А. Социальные цели	1. Стать ведущими поставщиком персональных компьютеров и серверов к ним, увеличив свою долю рынка на 3,5% в течение четырех лет»		
	Б. Экономические цели	2. Стать мировым лидером в химическом и электронном изображении		
	В. Цели, связанные с конкурентным преимуществом	3. Стать производителем алюминия с наименьшими издержками в отрасли и достичь 20% уровня доходности по акциям		
	Г. Цели, связанные с ростом или рыночной долей	4. Нашей целью является создание компании, в которой люди отождествляют себя с ней, и по отношению к которой они проявляют лояльность и преданность		
	Запишите соответствующую последовательность букв слева направо			
	2. Задание закрытого типа на установление последовательности			
	Установите правильную последовательность управления рисками проекта по совершенствованию деятельности компании.			
	1. А. Отслеживать новые события.			
	2. Б) Реагировать согласно плану.			
	3. В) Оценить риски.			
	4. Г) Выявить риски			
	5. Д) Составить план управления			
	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. 3. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа 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. 3. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа Общий успех реализации планов, программ и процедур вовлечения и участия работников в процессы принятия управленческих решений, в основном, зависит от: А. Построения доверительных отношений. Б. Устранения различий в статусе работников. В. Приверженности организации интенсивному обучению и развитию. Г. Разрушения барьеров на пути изменения организационной культуры. Д. Всех указанных факторов. 4. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа. 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. 4. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа. Какие из следующих этапов входят в процесс прикладного исследования? (Выберите все подходящие варианты)		
--	--	--

	1. Определение проблемы и целей исследования 2. Сбор данных о причинах проблемы 3. Анализ данных 4. Создание рекламной кампании 5. Задание открытого типа с развернутым ответом Деструктивный характер конкуренции, инициируемый рядом стран, создает условия высокой нестабильности внешней среды. Укажите элементы государственной политики, которые оказывают влияние на интенсивность отраслевой конкуренции. 5. Задание открытого типа с развернутым ответом Опишите ключевые требования к компетенциям современного менеджера, отражающие его понимание подходов к исследовательской деятельности и способность представлять результаты проведенного исследования.																				
	1. Задание закрытого типа на установление соответствия Установите соответствие между критериями классификации и типами рисков: <table><tr><th>Критерии</th><th>Типы рисков</th></tr><tr><td>А. Характер последствий</td><td>1. Малый, умеренный, значительный, критический.</td></tr><tr><td>Б. Длительность воздействия</td><td>2. Чистые, спекулятивные.</td></tr><tr><td>В. Область воздействия</td><td>3. Социально-экономический, политический, экологический, технологический и др.</td></tr><tr><td>Г. Масштаб последствий (ущерба)</td><td>4. Долгосрочный, среднесрочный, краткосрочный.</td></tr></table> Запишите соответствующую последовательность букв слева направо 1. Задание закрытого типа на установление соответствия Установите соответствие между типами рисков и управленческими мерами: <table><tr><th>Метод</th><th>Типы рисков</th></tr><tr><td>А. Средние</td><td>1. Снижение риска, частичное страхование.</td></tr><tr><td>Б. Малые</td><td>2. Ничего не предпринимать.</td></tr><tr><td>В. Большие</td><td>3. Страхование, финансовые гарантии.</td></tr></table>	Критерии	Типы рисков	А. Характер последствий	1. Малый, умеренный, значительный, критический.	Б. Длительность воздействия	2. Чистые, спекулятивные.	В. Область воздействия	3. Социально-экономический, политический, экологический, технологический и др.	Г. Масштаб последствий (ущерба)	4. Долгосрочный, среднесрочный, краткосрочный.	Метод	Типы рисков	А. Средние	1. Снижение риска, частичное страхование.	Б. Малые	2. Ничего не предпринимать.	В. Большие	3. Страхование, финансовые гарантии.	ПК-4	ПК-4.У.2
Критерии	Типы рисков																				
А. Характер последствий	1. Малый, умеренный, значительный, критический.																				
Б. Длительность воздействия	2. Чистые, спекулятивные.																				
В. Область воздействия	3. Социально-экономический, политический, экологический, технологический и др.																				
Г. Масштаб последствий (ущерба)	4. Долгосрочный, среднесрочный, краткосрочный.																				
Метод	Типы рисков																				
А. Средние	1. Снижение риска, частичное страхование.																				
Б. Малые	2. Ничего не предпринимать.																				
В. Большие	3. Страхование, финансовые гарантии.																				

	Г. Тривиальные	4. Самострахование, снижение риска.		
	Запишите соответствующую последовательность букв слева направо 2. Задание закрытого типа на установление последовательности Расположите этапы процесса управления рисками организации в правильной последовательности: А. Воздействие на риск; Б. Анализ риска (выявление и оценка); В. Контроль результатов; Г. Выбор методов воздействия на риск. 2. Задание закрытого типа на установление последовательности Расставьте этапы анализа рисков с помощью метода «события –последствия» в правильной последовательности: А. Определение возможных отклонений от нормального режима работы. Б. Определение последствий отклонений. В. Определение причин отклонений. Г. Описание назначения исследуемой части. 3. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа и обоснованием ответа К основным задачи прогнозирования рисков снижения производительности труда и мотивации персонала относятся: А) выявление и идентификация способов повышения производительности труда в организации Б) разработка инструментов цифровизации деятельности организации В) изучение профилей компетентностей специалистов разных уровней Г) выявление и идентификация возможных источников чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера на территории расположения организации 3. Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа. К способам снижения рисков при инвестировании средств относится А) расчет ставки дисконтирования Б) хеджирование В) детальное изучение инвестиционных инструментов Г) повышение финансовой грамотности руководителей организации			

	4. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа. Укажите количественные методы анализа производственных рисков: А) Дерево отказов; Б) Стандартизированный опросный лист; В) Дерево проблем; Г) Дерево событий. 4. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа. Назовите показатели, относящиеся к количественным характеристикам риска : А. Объем выгоды; Б. Вероятность воздействия риска; В. Продолжительность воздействия; Г. Объем ущерба; Д. Сумма страхового платежа. 5. Задание открытого типа с развернутым ответом Дайте определение и поясните содержание понятия экономической ответственности и ее отличия от этической ответственности. 5. Задание открытого типа с развернутым ответом Опишите суть качественной и количественной оценки риска		
--	---	--	--

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 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
65.013 (075) К88	Кудрявцева, Е. И. Компетенции и менеджмент : компетенции в менеджменте, компетенции менеджеров, менеджмент компетенций / Е. И. Кудрявцева ; РАНХиГС, СЗИУ. - СПб. : СЗИУ РАНХиГС, 2012. - 340 с.	30
<i>URL адрес *</i>	<i>Наименование электронного учебного издания</i>	
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://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.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=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.	
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. - Москва: ИНФРА-М, 2026. - 167 с. — (Научная мысль).	
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://znanium.ru/catalog/document?id=400058	Романова, М. В. Управление проектами : учебное пособие. Москва : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2022. - 256 с. — (Высшее образование).	
https://znanium.ru/catalog/document?id=400058	Финансовый менеджмент (углубленный уровень): учебник / Тесля П.Н. - Москва: РИОР, ИНФРА-М, 2023. - 217 с. —	

d=419996	(Высшее образование: Магистратура).	
https://znanium.com/catalog/document?id=367315	Зуб, А.Т. Управление стратегическими изменениями в организациях: учебник / А.Т. Зуб. - М.: ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2019. - 384 с. - (Высшее образование)	
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.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.ru/catalog/document?id=419014	Ильин, В. В. Проектный менеджмент : практическое пособие / В.В. Ильин. - 4-е изд., эл. - Москва: Агентство электронных изданий «Интермедиатор», 2021. - 266 с.	
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=431088	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).	
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=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.com/catalog/document?id=398635	Современный стратегический анализ: Учебник / Л.Е. Басовский. - М.: ИНФРА-М, 2021. - 365 с. - (Высшее образование).	
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=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/	Управление результативностью: Как преодолеть разрыв	

catalog/document?id=421673	между объявленной стратегией и реальными процессами / Гэри Кокинз; Пер. с англ. - М.: Интеллектуальная Литература, 2020. - 316 с.	
https://znanium.ru/read?id=385877	Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / Майкл Портер, - 7-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2019. - 453 с.	
https://znanium.ru/catalog/document?id=424754	Кельчевская, Н.Р, Слукина, С.А., Пелымская, И.С., Вольф, Ф.В. Формирование и реализация стратегии развития промышленного предприятия как инструмент повышения его конкурентоспособности: монография / Н.Р. Кельчевская, С.А. Слукина, И.С.Пелымская, Ф.В. Вольф. — Москва: издательство Креативная экономика, 2021. — 212 с.	
https://znanium.ru/catalog/document?id=289990	Управление качеством интеллектуального капитала самообучающейся организации в экономике знаний / Салихова И.С. - М.: Дашков и К, 2015. - 147 с.	
https://znanium.ru/catalog/document?id=361005	Организационная культура: Учебное пособие / А.П. Балашов - Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2021. - 278 с.	
https://znanium.ru/catalog/document?id=358213	Патласов, О. Ю. Маркетинг персонала: Учебник для бакалавров / О. Ю. Патласов. - 2-е изд., стер. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. — 382 с.	
http://znanium.com/bookread2.php?book=420370	Аутсорсинг и аутстафтинг: высокие технологии менеджмента: Учебное пособие / Б.А. Аникин, И.Л. Рудая. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 320 с.	
http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=53455	Рычкова, Н.В. Маркетинговые инновации [Электронный ресурс] учебное пособие. — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2014. — 226с.	
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. Каткало; 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	Каткало 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 ресурсов сети «Интернет», необходимых для проведения практики, представлен в таблице 8.

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 аудитория 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