

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

Кафедра № 82

УТВЕРЖДАЮ

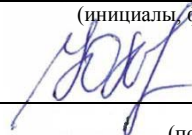
Руководитель образовательной программы

доц., к.э.н., доц.

(должность, уч. степень, звание)

Ю.А. Мартынова

(инициалы, фамилия)



(подпись)

« 20 » 02 2025 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ
вид практики

преддипломная
тип практики

Код направления подготовки/ специальности	38.03.02
Наименование направления подготовки/ специальности	Менеджмент
Наименование направленности	Управление IT-проектами
Форма обучения	очная
Год приема	2025


Санкт-Петербург –2025

Лист согласования рабочей программы практики

Программу составил (а)

доц., к.т.н., доц.

(должность, уч. степень, звание)

 10.02.2025

(подпись, дата)

А.Б. Песоцкий

(инициалы, фамилия)

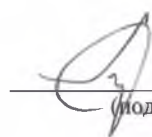
Программа одобрена на заседании кафедры № 82

« 13 » 02 2025 г, протокол № 6

Заведующий кафедрой № 82

д.э.н., проф.

(уч. степень, звание)

 13.02.2025

13.02.2025

(подпись, дата)

А.С. Будагов

(инициалы, фамилия)

Заместитель директора института №8 по методической работе

доц., к.э.н., доц.

(должность, уч. степень, звание)

 17.02.2025

17.02.2025

(подпись, дата)

Л.В. Рудакова

(инициалы, фамилия)

Аннотация

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

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

Задачи проведения производственной преддипломной практики

- использование экономических и правовых знаний в области менеджмента, а также анализ и интерпретация отечественных и зарубежных источников информации, в целях опыта подготовки информационного обзора и/или аналитических отчетов и использование полученных сведений для принятия управленческих решений и выполнения ВКР бакалавра;
- приобретение опыта в рассмотрении актуальных проблем в области управления предприятием, а также подбора и анализа необходимых материалов для выполнения ВКР;
- закрепление опыта сбора, обработки, анализа и систематизации данных, а также выбора методов для их обработки в соответствии с поставленной задачей, анализа результатов расчетов и обоснования полученных выводов при выполнении выпускной квалификационной работы бакалавра;
- анализ и интерпретация различных видов отчетности предприятий и использование полученных сведений для принятия управленческих решений, используемых для ВКР.

Производственная преддипломная практика обеспечивает формирование у обучающихся следующих

универсальных компетенций:

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

профессиональных компетенций:

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

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

ПК-5 «Идентификация конфигурации информационной системы, ведение отчётности по её статусу и аудит»,

ПК-8 «Интернет-маркетинг»,

ПК-9 «Технологическое предпринимательство»

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

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

Общая трудоемкость практики составляет 6 зачетных единиц, 216 часов.

Язык обучения русский.

1. ВИД, СПОСОБ И ФОРМА ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

1.1. Вид практики – производственная

1.2. Тип практики –преддипломная

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

1.4. Способы проведения практики– стационарная или выездная.

– преддипломная практика может проводиться в структурных подразделениях вуза;

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

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

1.5. Место проведения практики – ГУАП или предприятие.

2. ЦЕЛЬ И ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ

2.1. Цель проведения практики

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

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

Таблица 1 – Перечень компетенций и индикаторов их достижения

Категория (группа) компетенции	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Универсальные компетенции	УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.В.1 владеть навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами
Профессиональные компетенции	ПК-1 Способен разрабатывать и внедрять требования к должностям,	ПК-1.В.1 владеть навыками анализа характеристик персонала организации

	критерии расстановки персонала, программы и процедуры подбора и отбора персонала	
Профессиональные компетенции	ПК-3 Общее управление ИТ-проектом со сбором информации, планированием, организацией и мониторингом работ, разработкой регламентов, организацией документооборота с репозиторием, работой с договорами и другими документами всех видов, их хранением, а также управление изменениями в проекте и его завершением	ПК-3.У.2 уметь разрабатывать регламенты, планировать и организовывать выполнение работ в рамках ИТ-проекта
Профессиональные компетенции	ПК-5 Идентификация конфигурации информационной системы, ведение отчётности по её статусу и аудит	ПК-5.3.1 знать основные виды и технические особенности различных типов информационных систем, их конфигурации
Профессиональные компетенции	ПК-8 Интернет-маркетинг	ПК-8.У.1 уметь использовать методы, программы и сервисы анализа поведения целевой аудитории для привлечения трафика и повышения посещаемости и конверсии его в целевые действия в интернет-маркетинге; сегментировать целевую аудиторию для разных задач и продуктов; обосновывать выбор целевой аудитории; создавать стратегию продвижения в социальных сетях; составлять систему показателей эффективности продвижения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"; различать виды текстов; писать посты для социальных сетей по контент-плану

Профессиональные компетенции	ПК-9 Технологическое предпринимательство	ПК-9.У.1 уметь применять методику customer development (формулировать и обосновывать рыночные гипотезы); определять целевую аудиторию; оценивать объемы рынка; формулировать уникальные торговые предложения (УТП); создавать версии минимального работоспособного продукта (MVP) с базовым функционалом; выбирать каналы продвижения продукта; представлять результаты исследования
------------------------------	---	--

3. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

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

- «социально-экономическая статистика»,
- «менеджмент»,
- «теория организации»,
- «маркетинг»,
- «производственная практика научно-исследовательская работа»,
- «технические решения в ИТ»,
- «управление человеческими ресурсами»,
- «информационные технологии в профессиональной деятельности»,
- «методы принятия управленческих решений».
- «финансовый менеджмент»,
- «управление ИТ проектами»,
- «управление операциями»,
- «бизнес-планирование»,
- «управление изменениями».
- «стратегический менеджмент»,
- «оценка рисков проекта».

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

4. ОБЪЕМ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ПРАКТИКИ

Объем и продолжительность практики представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Объем и продолжительность практики

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

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

Промежуточная аттестация по практике проводится в виде дифференцированного зачета.

5. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

График (план) прохождения практики представлен в таблице 3.

Таблица 3 – График (план) прохождения практики

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

Работа обучающегося на рабочем месте включает следующие мероприятия:

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

6. ФОРМА ОТЧЕТНОСТИ ПО ПРАКТИКЕ

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

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

7. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ

7.1. Состав оценочных средств приведен в таблице 4.

Таблица 4– Состав оценочных средств для промежуточной аттестации по практике

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

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

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

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

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

Отчет по практике должен содержать:

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

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

Отчет должен быть хорошо отредактирован и иллюстрирован графиками, диаграммами.

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

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

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

Таблица 5 – Шкала оценки критериев уровня сформированности компетенций

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

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

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

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

№ п/п	Перечень вопросов для оценки индикаторов достижения компетенций и уровня сформированности компетенций	Код компетенции	Код индикатора
1	<p>Задача сопоставления типов нарушений здоровья с наиболее подходящими стратегиями взаимодействия. Этапы организации взаимодействия с человеком с инвалидностью на рабочем месте.</p> <p>Задача по расчету показателей движения рабочей силы в выбранной компании, учитывая динамику движения принятых на работу лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.</p> <p>Задача по распределению персонала по структурным подразделениям и разработке плана мероприятий по изменению структуры, включая ограничения на деятельность лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.</p> <p>Задача по определению последовательности и содержания процедур подбора и отбора персонала и их применения для заполнения вакансии для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.</p> <p>Разработка системы вознаграждения на основе KPI для проектных подразделений на основе расчета CSI-индекса удовлетворенности внутренних потребителей.</p> <p>Задача по разработке моделей стимулирования лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в деятельности подразделений предприятия.</p>	УК-9	УК-9.В.1
2	Задача по сбору информации по теме преддипломной практики на рабочем месте с учетом темы будущей выпускной квалификационной работы бакалавра с учетом приоритетов личностного роста обучающегося.	ПК-1	ПК-1.В.1

	<p>Задача по подготовке календарного плана выполнения будущей выпускной квалификационной работы бакалавра на основе методики самообразования и инструментов управления своим временем с учетом приоритетов саморазвития.</p> <p>Задача по подготовке информационного обзора и/или аналитических отчетов и использование полученных сведений для принятия управленческих решений в рамках предмета исследования в ВКР.</p> <p>Задача по анализу тенденций показателей и других данных исследуемого предприятия в рамках предмета исследования по теме практики.</p> <p>Задача по анализу и систематизации данных, а также выбора методов для их обработки в соответствии с поставленной задачей</p> <p>Задача по подготовке выводов по анализу выявленной проблемы / реализации проекта в рассматриваемой предметной области исследования в деятельности рассматриваемого предприятия.</p> <p>Задача по анализу динамики движения квалифицированного персонала компании в заданные периоды времени.</p> <p>Задача по распределению персонала по структурным подразделениям и разработке плана мероприятий по изменению структуры.</p> <p>Задача по расчету показателей движения рабочей силы: коэффициенты оборота по приему и увольнению, коэффициент текучести рабочей силы, коэффициенты постоянства кадров и замещения рабочей силы.</p> <p>Задача по определению последовательности и содержания процедур подбора и отбора персонала и их применения для заполнения вакансии.</p> <p>Задача по обоснованию выбора способов поиска информации по выявлению причин ограниченной управленческой проблемы в области движения человеческих ресурсов компании на основе нечеткой логики.</p> <p>Задача по подбору персонала определенной категории с использованием нейронных сетей и нечеткой логики.</p>		
3	<p>Задание по разработке требований к выбранной должности с использованием уместных методов машинного обучения и/или цифровых средств.</p> <p>Задача по формированию должностной инструкции выбранной вакансии менеджера подразделения.</p> <p>Задача по обоснованию проекта по совершенствованию системы управления знаниями для согласования содержания работ (должностей) разрешения проблемы в области управления человеческими ресурсами в организации.</p> <p>Задача по анализу результатов оценки персонала (определенной категории менеджеров) на соответствие</p>	ПК-3	ПК-3.У.2

	<p>стратегическим показателям деятельности и стратегическим планам организации.</p> <p>Задание по разработке метода оценки персонала с использованием уместных методов машинного обучения и/или цифровых средств.</p> <p>Задача по формированию перечня вопросов для аттестации, используя технологии текущей оценки персонала (определенной категории работников или менеджеров).</p> <p>Задача по статистическому анализу влияющих факторов на реализацию стратегии развития предприятия в предметной области деятельности с помощью многослойных сетей и программного продукт Statistica 12.</p> <p>Задача по обоснованию необходимости изменения деятельности и разработка предложений по корректировке деятельности (стратегии) предприятия.</p> <p>Задача по обоснованию релевантности и реалистичности подготовленных предложений</p> <p>Задача по подготовке и оформлению отчета по преддипломной практике.</p>		
4	<p>Организационная структура и системы управления.</p> <p>Характеристика системы управления персоналом в современной организации.</p> <p>Инструменты анализа влияющих факторов внешнего окружения на действующую систему управления персоналом организации.</p> <p>Гибкий подход к управлению человеческими ресурсами, который основан на школе человеческих взаимоотношений, делает акцент на коммуникациях, мотивации и лидерстве.</p> <p>Управление, ориентированное на высокие показатели работы.</p> <p>Модель управления, ориентированного на высокий уровень приверженности.</p> <p>Управление вознаграждением в деятельности организации. Теории мотивации.</p> <p>Характеристика системы вознаграждения персонала по результатам на основе KPI для основных подразделений компании, используя систему Performance management - управление эффективностью.</p> <p>Модель коммуникационного процесса.</p> <p>Коммуникационные сети.</p> <p>Лидерство в менеджменте. Теории стилей руководства и лидерства.</p> <p>Адаптация стилей руководства к деловым ситуациям.</p> <p>Разрешение конфликтных ситуаций.</p> <p>Управленческие команды. Роли в командах стратегического управления. Матрица интересов заинтересованных сторон.</p> <p>Оценка и обоснование стратегических альтернатив</p>	ПК-5	ПК-5.3.1

	<p>деятельности компании на основании результатов SWOT-анализа.</p> <p>Совершенствование системы подбора персонала в организации на основе нечеткой логики.</p> <p>Определение и оценка вероятностей рисков и эффективных способов и мероприятий по минимизации рисков при разрешении конфликта и устранении управленческой проблемы в реализации проекта.</p>		
--	--	--	--

Таблица 6 (продолжение) – 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										
	<p>1. Задание закрытого типа на установление соответствия</p> <p>К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию в правом столбце.</p> <p>Сопоставьте типы нарушений здоровья с наиболее подходящими стратегиями взаимодействия:</p> <table><tr><th>Типы нарушений здоровья</th><th>Стратегии взаимодействия</th></tr><tr><td>А. Нарушения слуха</td><td>1. Использование визуальных подсказок и четких инструкций</td></tr><tr><td>Б. Нарушения зрения</td><td>2. Обеспечение доступности среды и адаптивного оборудования.</td></tr><tr><td>В. Нарушения опорно-двигательного аппарата</td><td>3. Использование письменных заметок и обеспечение возможности переписки.</td></tr><tr><td>Г. Расстройства аутистического спектра</td><td>4. Создание предсказуемой среды и избегание сенсорной перегрузки.</td></tr></table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами.</p> <p>2. Задание закрытого типа на установление последовательности</p> <p>Расположите в правильной последовательности этапы организации взаимодействия с человеком с инвалидностью на рабочем месте:</p> <p>1. Адаптация рабочего места под нужды сотрудника.</p> <p>2. Оценка потребностей и возможностей сотрудника.</p> <p>3. Обучение коллектива основам взаимодействия с инвалидами.</p> <p>4. Поддержка и мониторинг процесса адаптации сотрудника.</p> <p>3. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа</p>	Типы нарушений здоровья	Стратегии взаимодействия	А. Нарушения слуха	1. Использование визуальных подсказок и четких инструкций	Б. Нарушения зрения	2. Обеспечение доступности среды и адаптивного оборудования.	В. Нарушения опорно-двигательного аппарата	3. Использование письменных заметок и обеспечение возможности переписки.	Г. Расстройства аутистического спектра	4. Создание предсказуемой среды и избегание сенсорной перегрузки.	УК-9	УК-9.В.1
Типы нарушений здоровья	Стратегии взаимодействия												
А. Нарушения слуха	1. Использование визуальных подсказок и четких инструкций												
Б. Нарушения зрения	2. Обеспечение доступности среды и адаптивного оборудования.												
В. Нарушения опорно-двигательного аппарата	3. Использование письменных заметок и обеспечение возможности переписки.												
Г. Расстройства аутистического спектра	4. Создание предсказуемой среды и избегание сенсорной перегрузки.												

	<p>Укажите вариант, который из перечисленных вариантов является наиболее важным аспектом при общении с человеком, использующим инвалидную коляску:</p> <p>А. Говорить громче, чтобы убедиться, что вас слышно.</p> <p>Б. Наклоняться, чтобы быть на уровне глаз собеседника.</p> <p>В. Избегать зрительного контакта, чтобы не смущать человека.</p> <p>Д. Предлагать помощь, даже если она не требуется.</p> <p>4. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа.</p> <p>Выберите действия из перечисленных ниже, которые, способствуют созданию инклюзивной среды для лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательной или рабочей среде:</p> <p>А. Проведение тренингов для персонала по вопросам инвалидности.</p> <p>Б. Обеспечение физической доступности зданий.</p> <p>В. Использование универсального дизайна в обучении и коммуникациях.</p> <p>Г. Предоставление информации в различных форматах (аудио, видео, текст).</p> <p>5. Задание открытого типа с развернутым ответом</p> <p>Дайте толкование основным принципам, которые следует учитывать при взаимодействии с людьми с различными формами инвалидности для обеспечения уважительного и эффективного общения.</p>												
	<p>1. Задание закрытого типа на установление соответствия</p> <p>К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию в правом столбце:</p> <p>Установите соответствие между типом характеристики персонала и методом ее оценки:</p> <table><tr><td>Тип характеристики</td><td>Метод оценки</td></tr><tr><td>А. Мотивация</td><td>1. Тестирование профессиональных навыков</td></tr><tr><td>Б. Квалификация</td><td>2. Оценка 360 градусов</td></tr><tr><td>В. Коммуникабельность</td><td>3. Интервью по компетенциям</td></tr><tr><td>Г. Гибкие навыки</td><td>4. Метод Дельфи.</td></tr></table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами.</p> <p>2. Задание закрытого типа на установление последовательности</p> <p>Укажите последовательность этапов анализа характеристик персонала организации:</p> <p>1. Определение критериев оценки</p> <p>2. Сбор данных о персонале</p>	Тип характеристики	Метод оценки	А. Мотивация	1. Тестирование профессиональных навыков	Б. Квалификация	2. Оценка 360 градусов	В. Коммуникабельность	3. Интервью по компетенциям	Г. Гибкие навыки	4. Метод Дельфи.	ПК-1	ПК-1.В.1
Тип характеристики	Метод оценки												
А. Мотивация	1. Тестирование профессиональных навыков												
Б. Квалификация	2. Оценка 360 градусов												
В. Коммуникабельность	3. Интервью по компетенциям												
Г. Гибкие навыки	4. Метод Дельфи.												

<p>3. Анализ и интерпретация данных</p> <p>4. Формулировка выводов и рекомендаций</p> <p>3. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа</p> <p>Укажите фактор из перечисленных факторов, который оказывает наибольшее влияние на мотивацию IT-специалистов:</p> <p>А. Размер заработной платы</p> <p>Б. Возможность профессионального развития</p> <p>В. Наличие социального пакета</p> <p>Г. Удобное расположение офиса</p> <p>4. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа.</p> <p>Укажите методы, которые можно использовать для оценки коммуникативных навыков сотрудника:</p> <p>А. Наблюдение за работой в команде</p> <p>Б. Анализ результатов работы</p> <p>В. Проведение ассесмент-центра</p> <p>Г. Тестирование</p> <p>5. Задание открытого типа с развернутым ответом</p> <p>Дайте свое толкование, как результаты анализа характеристик персонала организации могут быть использованы для повышения эффективности управления IT-проектами.</p>										
<p>1. Задание закрытого типа на установление соответствия</p> <p>К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию в правом столбце:</p> <p>Установите соответствие между типом информационной системы (ИС) и её характеристикой:</p> <table><tr><td>Тип ИС</td><td>Характеристика ИС</td></tr><tr><td>А. Транзакционная ИС (ТИС)</td><td>1. Поддержка принятия стратегических решений на основе анализа данных.</td></tr><tr><td>Б. Управленческая ИС (УИС)</td><td>2. Автоматизация и учет повседневных операций и транзакций.</td></tr><tr><td>В. Экспертная ИС (ЭИС)</td><td>3. Использование искусственного интеллекта для решения сложных задач в конкретной области</td></tr></table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами.</p> <p>2. Задание закрытого типа на установление последовательности</p> <p>Расположите этапы обработки информации в транзакционной информационной системе в правильной последовательности:</p>	Тип ИС	Характеристика ИС	А. Транзакционная ИС (ТИС)	1. Поддержка принятия стратегических решений на основе анализа данных.	Б. Управленческая ИС (УИС)	2. Автоматизация и учет повседневных операций и транзакций.	В. Экспертная ИС (ЭИС)	3. Использование искусственного интеллекта для решения сложных задач в конкретной области	ПК-5	ПК-5.3.1
Тип ИС	Характеристика ИС									
А. Транзакционная ИС (ТИС)	1. Поддержка принятия стратегических решений на основе анализа данных.									
Б. Управленческая ИС (УИС)	2. Автоматизация и учет повседневных операций и транзакций.									
В. Экспертная ИС (ЭИС)	3. Использование искусственного интеллекта для решения сложных задач в конкретной области									

	<p>1. Формирование отчетов. 2. Ввод данных о транзакции. 3. Обработка данных и обновление базы данных. 4. Проверка и подтверждение транзакции.</p> <p>3. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа Укажите, какая архитектура информационной системы является наиболее подходящей для веб-приложения, требующего высокой масштабируемости и надежности: А. Файл-серверная Б. Клиент-серверная двухзвенная В. Клиент-серверная многозвенная Г. Одноранговая</p> <p>4. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа. Укажите, какие из перечисленных ниже характеристик относятся к системам поддержки принятия решений (СППР): А. Автоматизация рутинных операций. Б. Анализ данных и моделирование. В. Предоставление рекомендаций для принятия решений. Г. Управление производственными процессами в реальном времени. Д. Использование географических данных для анализа.</p> <p>5. Задание открытого типа с развернутым ответом Опишите основные различия между информационно-справочной системой и информационной системой обработки данных, приведите примеры.</p>																						
	<p>1. Задание закрытого типа на установление соответствия К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию в правом столбце. В РФ интернет-среде существуют разные социальные медиа. Соотнесите вид социального медиа с его названием.</p> <table border="1" data-bbox="300 1585 1086 1776"> <thead> <tr> <th colspan="2">Социальные медиа</th><th colspan="2">Название</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>Социальная сеть</td><td>А</td><td>Телеграм</td></tr> <tr> <td>2</td><td>Мессенджер</td><td>Б</td><td>Одноклассники</td></tr> <tr> <td>3</td><td>Видеохостинг</td><td>В</td><td>ВК</td></tr> <tr> <td>4</td><td>Социальная сеть</td><td>Г</td><td>YouTube</td></tr> </tbody> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами.</p> <p>2. Задание закрытого типа на установление последовательности Расположите следующие этапы механизма распространения контента в социальных сетях в порядке увеличения времени присутствия его на</p>	Социальные медиа		Название		1	Социальная сеть	А	Телеграм	2	Мессенджер	Б	Одноклассники	3	Видеохостинг	В	ВК	4	Социальная сеть	Г	YouTube	ПК-8	ПК-8.У.1
Социальные медиа		Название																					
1	Социальная сеть	А	Телеграм																				
2	Мессенджер	Б	Одноклассники																				
3	Видеохостинг	В	ВК																				
4	Социальная сеть	Г	YouTube																				

	<p>информационном рынке:</p> <p>А. расширение контента</p> <p>Б. просмотр контента</p> <p>В. обновление контента</p> <p>Г. создание контента</p> <p>3. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа</p> <p>Укажите, на какой срок составляется контент-план в Интернет-маркетинге.</p> <p>А. 1 неделя</p> <p>Б. 4 недели</p> <p>В. 3 недели</p> <p>Г. 2 недели</p> <p>4. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа.</p> <p>Укажите цифровые инструменты, предоставляющие возможность совместной работы над документами в режиме реального времени, включая отслеживание изменений и комментирование:</p> <p>А. Google Документы</p> <p>Б. Dropbox Paper</p> <p>В. Microsoft OneDrive</p> <p>Г. Instagram</p> <p>5. Задание открытого типа с развернутым ответом</p> <p>Дайте определение понятию сегментирование целевой аудитории.</p>										
	<p>1. Задание закрытого типа на установление соответствия</p> <p>К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию в правом столбце.</p> <p>Установите соответствие между рыночными понятиями и их основными определениями:</p> <table><tr><th>Понятие</th><th>Определение</th></tr><tr><td>А. TAM</td><td>1. Сегмент рынка, который вы реально можете охватить с учетом ваших ресурсов и стратегии</td></tr><tr><td>Б. SAM</td><td>2. Общий объем рыночного спроса на продукт или услугу</td></tr><tr><td>В. SOM</td><td>3. Доля SAM, которую ваша компания планирует реально получить</td></tr></table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами.</p> <p>2. Задание закрытого типа на установление последовательности</p> <p>Укажите последовательность этапов оценки объема рынка:</p> <p>1. Определение целевой аудитории.</p> <p>2. Анализ конкурентов.</p>	Понятие	Определение	А. TAM	1. Сегмент рынка, который вы реально можете охватить с учетом ваших ресурсов и стратегии	Б. SAM	2. Общий объем рыночного спроса на продукт или услугу	В. SOM	3. Доля SAM, которую ваша компания планирует реально получить	ПК-9	ПК-9.У.1
Понятие	Определение										
А. TAM	1. Сегмент рынка, который вы реально можете охватить с учетом ваших ресурсов и стратегии										
Б. SAM	2. Общий объем рыночного спроса на продукт или услугу										
В. SOM	3. Доля SAM, которую ваша компания планирует реально получить										

	<p>3. Расчет потенциальной емкости рынка. 4. Сегментация рынка.</p> <p>3. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа Укажите, какой из перечисленных факторов оказывает наибольшее влияние на емкость рынка:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Уровень конкуренции. 2. Доходы населения. 3. Сезонность. 4. Наличие инноваций. <p>4. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа. Укажите, какие элементы необходимо включить в отчет о завершении проекта</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Описание целей и задач проекта 2. Анализ достигнутых результатов 3. Смета расходов 4. План будущих проектов 5. Отзывы заказчиков <p>5. Задание открытого типа с развернутым ответом Дайте свое толкование основным требованиям к оформлению результатов планирования технологического предпринимательского проекта</p>		
--	--	--	--

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 кафедры 82.

7.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов компетенций:

– МДО ГУАП. СМК 3.165 «Методические рекомендации о разработке фонда оценочных средств образовательных программ высшего образования»;

– МДО ГУАП. СМК 2.77 «Положение о модульно-рейтинговой системе оценки качества учебной работы обучающихся в ГУАП».

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

8.1. Печатные и электронные учебные издания

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

Таблица 7 – Перечень печатных и электронных учебных изданий

Шифр/URL адрес	Библиографическая ссылка	Количество экземпляров в библиотеке
https://znanium.com/catalog/document?id=355606	Стратегический менеджмент: учебник / Н.А. Казакова, А.В. Александрова, С.А. Курашова, Н.Н. Кондрашева; Под ред. д-ра экон. наук, профессора	

	Н.А. Казаковой. - М.: ИНФРА-М, 2020. - 320 с - (Высшее образование).	
https://znanium.com/catalog/document?id=421748	Стратегический менеджмент: российский и зарубежный опыт : монография / М.С. Санталова, А.В. Борщева, И.В. Соклакова, И.Л. Сураат ; под науч. ред. М.С. Санталовой ; ЧОУ ВО «Академия управления и производства». - 3-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2022. - 246 с.	
https://znanium.com/catalog/document?id=372968	Стратегический менеджмент : учебник для вузов / А.П. Егоршин — 2-е изд., доп. и перераб. — Н.Новгород: НИЭМ, 2019. — 592 с. — (Высшее образование).	
https://znanium.com/catalog/document?id=384002	Стратегический менеджмент: учебное пособие / В.А. Баринов, Д.Ю. Бусалов. - 2-е изд., доп. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 294 с. - (Высшее образование: Бакалавриат).	
https://znanium.com/catalog/document?id=198329	Эволюция теории стратегического управления / В. С. Каткало; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — 3-е изд. — СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента»; Издат. дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2011. — 548 с.	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=558670	Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / Портер М.Е., - 6-е изд. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 453 с.	
336 П 28	Системное управление организационными изменениями: учеб.-метод. пособие / А. Б. Песоцкий, С. С. Снетов. – СПб.: ГУАП, 2021. – 171 с.	50
https://znanium.com/catalog/document?id=367315	Зуб, А.Т. Управление стратегическими изменениями в организациях: учебник / А.Т. Зуб. - М.: ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2019. - 384 с. - (Высшее образование)	
005 К 82	Кричевский, М.Л. Методы исследований в менеджменте. М.Л. Кричевский -М.:Кнорус, 2016. - 296с	17
005 К 82	Методы машинного обучения в менеджменте: учебное пособие / М.Л. Кричевский, Ю.А. Мартынова, С.В. Дмитриева; С.-Петерб. гос. ун-т аэрокосм. приборостроения. - СПб. : Изд-во ГУАП, 2019. - 85 с.	50
https://znanium.com/catalog/document?id=358506	Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами : Учебник для бакалавров / А.В.Дейнека, В.А. Беспалько. - 2-е изд., стереотип. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2020. - 388 с.	
https://znanium.com/catalog/document?id=337841	Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами. М.: ИНФРА-М, 2019. - 235 с. - (Учебники для программы МВА).	
https://znanium.com/catalog/document?id=398635	Современный стратегический анализ: Учебник / Л.Е. Басовский. - М.: ИНФРА-М, 2021. - 256 с. - (Высшее образование).	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=558670	Управление проектами: практикум : учеб. пособие / О.Г. Тихомирова. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 273 с.	

nfo=771070	— (Высшее образование: Бакалавриат).	
https://znanium.com/catalog/document?id=363419	Корпоративное управление : учебник / В.Р. Веснин, В.В. Кафидов. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 272 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс] — (Высшее образование: Магистратура).	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=636142	Кузнецов В.А., Черепяхин А.А. Системный анализ, оптимизация и принятие решений: Учебник для студентов высших учебных заведений / В.А. Кузнецов, А.А. Черепяхин. — М.: КУРС : ИНФРА-М, 2017. — 256 с.	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=739576	Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 695 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=557009	Кадровая политика корпорации: Монография / Кузьмина Н.М. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 168 с.	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=557937	Управление качеством интеллектуального капитала самообучающейся организации в экономике знаний / Салихова И.С. - М.:Дашков и К, 2015. - 147 с.	
http://znanium.com/bookread2.php?book=426081	Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов; Министерство образования и науки РФ. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 447 с.	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=754663	Управление продажами: учебник / под общ. ред. проф. С.В. Земляк. — М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. — 300 с.	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=641814	Селетков С.Н., Днепровская Н.В. Управление информацией и знаниями в компании: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 208 с.	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=543123	Финансовый менеджмент: Учебник / Тесля П.Н. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 218 с.	
http://znanium.com/bookread2.php?book=769974	Менеджмент: Учебник / Виханский О.С., Наумов А.И., - 6-е изд., перераб. и доп - М.:Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 656 с.	
336.7 Б 91	Бурмистрова, Л. М. Финансы организаций (предприятий): учебное пособие/ Л. М. Бурмистрова. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 239 с. - (Высшее образование).	10
https://znanium.com/catalog/document?id=355028	Организационная культура компании: Учебное пособие / Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 624 с.	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=858479	Управление компетенциями: Учебное пособие / Чуланова О.Л., - 2-е изд., исправ. и доп. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 218 с.	
http://znanium.com/bookread2.php?book=769974	Менеджмент: Учебник / Виханский О.С., Наумов А.И., - 6-е изд., перераб. и доп - М.:Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 656 с.	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=908027	Методы принятия управленческих решений : учеб. пособие / В.Л. Сендеров, Т.И. Юрченко, Ю.В. Воронцова, Е.Ю. Бровцина. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 227 с. — (Высшее образование:	

	Бакалавриат).	
http://znanium.com/bookread2.php?book=391215	Риск-менеджмент инвестиционного проекта [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / под ред. М. В. Грачевой, А. Б. Секерина. - М.: ЮНИТИДАНА, 2012. - 544 с.	
http://znanium.com/bookread2.php?book=448503	Оценка деятельности и система управления компанией на основе КРП / М.М. Панов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 255 с.	
330 С 40	Сироткин В.Б. Методы и инструменты финансово-экономических расчетов [Текст] : учебное пособие / В. Б. Сироткин, В. А. Семенова, Ю. А. Козлова ; С.-Петерб. гос. ун-т аэрокосм. приборостроения. - СПб. : Изд-во ГУАП, 2010. – 90 с.	77
336.7(075) 005 (075) В 18	Варламова, Т. П. Финансовый менеджмент: учебное пособие/ Т. П. Варламова, М. А. Варламова. - 2-е изд.. - М.: Дашков и К., 2012. - 304 с.	50
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=420370	Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: Учебное пособие / Б.А. Аникин, И.Л. Рудая. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 320 с.	

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

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

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

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

882652	проектами, 2017, вып. № 2 (19)
http://www.gks.ru	Сайт Росстата

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

9.1. Перечень программного обеспечения

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

Таблица 9 – Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование
	Не предусмотрено

9.2. Перечень информационных справочных систем

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

Таблица 10 – Перечень информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование
	Не предусмотрено

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

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

Таблица 11 – Материально-техническая база

№ п/п	Наименование материально-технической базы
1.	Учебные лаборатории кафедры №82
2.	Производственные помещения предприятия

Лист внесения изменений в рабочую программу практики

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