

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

Кафедра № 82

УТВЕРЖДАЮ  
Ответственный за образовательную  
программу

\_\_\_\_\_  
доц., к.э.н.

(должность, уч. степень, звание)

\_\_\_\_\_  
С.В. Дмитриева

(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 человеческими ресурсами
Форма обучения	очная
Год приема	2025

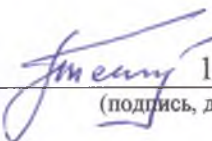
Санкт-Петербург –2025

## 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  
(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  
(подпись, дата)

Л.В. Рудакова

(инициалы, фамилия)

## Аннотация

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

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

Задачи проведения производственной преддипломной практики

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

Производственная преддипломная практика обеспечивает формирование у обучающихся следующих

универсальных компетенций:

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

профессиональных компетенций:

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

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

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

ПК-6 «Интернет-маркетинг»;

ПК-7 «Технологическое предпринимательство»;

ПК-8 «Способен применять основные методы искусственного интеллекта для решения задач профессиональной деятельности»

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, критерии расстановки	ПК-1.В.1 владеть навыками анализа характеристик персонала организации

	персонала, программы и процедуры подбора и отбора персонала	
Профессиональные компетенции	ПК-3 Способен разрабатывать и внедрять программы развития кадрового потенциала организации, направленных на адаптации и обучения персонала, планирование карьеры и продвижением сотрудников в организации	ПК-3.У.3 уметь анализировать содержание работ (должностей) с привлечением различных (как формализованных, так и не формализованных) источников информации
Профессиональные компетенции	ПК-4 Способен формировать систему организации труда, разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, а также организовывать работу с заинтересованными сторонами	ПК-4.3.2 знать основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, коммуникаций и управления конфликтами
Профессиональные компетенции	ПК-6 Интернет-маркетинг	ПК-6.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-7 Технологическое предпринимательство	ПК-7.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
Профессиональные компетенции	ПК-8 Способен применять основные методы искусственного интеллекта для решения задач профессиональной деятельности	ПК-8.У.1 уметь пользоваться технологическими методами интеллектуального анализа данных, работать со знаниями в интеллектуальных системах

### 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»,
- «исследование систем управления»,
- «управление человеческими ресурсами»,
- «информационные технологии в менеджменте»,
- «методы принятия управленческих решений».
- «финансовый менеджмент»,
- «управленческий учет»,
- «управление операциями»,
- «бизнес-планирование»,
- «управление изменениями».
- «стратегический менеджмент»,
- «риск-менеджмент».

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

### 4. ОБЪЕМ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ПРАКТИКИ

Объем и продолжительность практики представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Объем и продолжительность практики

Номер семестра	Трудоемкость, (ЗЕ)	Продолжительность практики в неделях (академ. часах <sup>1</sup> )	Практическая подготовка, (академ. час)
1	2	3	4
10	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 <sup>1</sup>
	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"> <li>– обучающийся глубоко и всесторонне усвоил материал при прохождении практики;</li> <li>– уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;</li> <li>– делает выводы и обобщения;</li> <li>– содержание отчета по практике обучающегося полностью соответствует требованиям к нему;</li> <li>– обучающийся соблюдает требования к оформлению отчета по практике;</li> <li>– обучающийся четко выделяет основные результаты своей профессиональной деятельности;</li> <li>– обучающийся ясно и аргументировано излагает материал;</li> <li>– присутствует четкость в ответах обучающегося на поставленные вопросы;</li> <li>– обучающийся точно и грамотно использует профессиональную терминологию при защите отчета по практике.</li> </ul>
«хорошо»	<ul style="list-style-type: none"> <li>– обучающийся глубоко и всесторонне усвоил материал при прохождении практики;</li> <li>– уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;</li> <li>– делает выводы и обобщения;</li> <li>– содержание отчета по практике обучающегося полностью соответствует требованиям к нему;</li> <li>– обучающийся соблюдает требования к оформлению отчета по практике;</li> <li>– обучающийся выделяет основные результаты своей профессиональной деятельности;</li> <li>– обучающийся аргументировано излагает материал;</li> <li>– присутствует четкость в ответах обучающегося на поставленные вопросы;</li> <li>– обучающийся грамотно использует профессиональную терминологию при защите отчета по практике.</li> </ul>

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

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

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

№ п/п	Перечень вопросов для оценки индикаторов достижения компетенций и уровня сформированности компетенций	Код компетенции	Код индикатора
2	<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</p>	УК-9	УК-9.В.1

	<p>применения для заполнения вакансии для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. Разработка системы вознаграждения на основе KPI для проектных подразделений на основе расчета CSI-индекса удовлетворенности внутренних потребителей. Задача по разработке моделей стимулирования лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в деятельности подразделений предприятия.</p>		
3	<p>Задача по сбору информации по теме преддипломной практики на рабочем месте с учетом темы будущей выпускной квалификационной работы бакалавра с учетом приоритетов личностного роста обучающегося. 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 расчету показателей движения рабочей силы: коэффициенты оборота по приему и увольнению, коэффициент текучести рабочей силы, коэффициенты постоянства кадров и замещения рабочей силы.</p> <p>Задача по анализу динамики движения квалифицированного персонала компании в заданные периоды времени.</p> <p>Задача по распределению персонала по структурным подразделениям и разработке плана мероприятий по изменению структуры.</p> <p>Задача по определению последовательности и содержания процедур подбора и отбора персонала и их применения для заполнения вакансии.</p> <p>Задача по обоснованию выбора способов поиска информации по выявлению причин слабо ограниченной управленческой проблемы в области движения человеческих ресурсов компании на основе нечеткой логики.</p> <p>Задача по подбору персонала определенной категории с использованием нейронных сетей и нечеткой логики.</p>	ПК-1	ПК-1.В.1

4	<p>Задание по разработке требований к выбранной должности с использованием уместных методов машинного обучения и/или цифровых средств.</p> <p>Задача по формированию должностной инструкции выбранной вакансии менеджера подразделения.</p> <p>Задача по обоснованию проекта по совершенствованию системы управления знаниями для согласования содержания работ (должностей) разрешения проблемы в области управления человеческими ресурсами в организации.</p> <p>Задача по анализу результатов оценки персонала (определенной категории менеджеров) на соответствие стратегическим показателям деятельности и стратегическим планам организации.</p> <p>Задание по разработке метода оценки персонала с использованием уместных методов машинного обучения и/или цифровых средств.</p> <p>Задача по формированию перечня вопросов для аттестации, используя технологии текущей оценки персонала (определенной категории работников или менеджеров).</p> <p>Обосновать предложение по совершенствованию коммуникационной сети менеджеров по продажам для разрешения проблемы в области продвижения продукции компании на рынок.</p>	ПК-3	ПК-3.У.3
5	<p>Организационная структура и системы управления.</p> <p>Характеристика системы управления персоналом в современной организации.</p> <p>Инструменты анализа влияющих факторов внешнего окружения на действующую систему управления персоналом организации.</p> <p>Гибкий подход к управлению человеческими ресурсами, который основан на школе человеческих взаимоотношений, делает акцент на коммуникациях, мотивации и лидерстве.</p> <p>Управление, ориентированное на высокие показатели работы.</p> <p>Модель управления, ориентированного на высокий уровень приверженности.</p> <p>Управление вознаграждением в деятельности организации. Теории мотивации.</p> <p>Характеристика системы вознаграждения персонала по результатам на основе 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</p>	ПК-4	ПК-4.3.2

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

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 К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию в правом столбце. 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 Расположите в правильной последовательности этапы организации взаимодействия с человеком с инвалидностью на рабочем месте:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Адаптация рабочего места под нужды сотрудника.</li><li>2. Оценка потребностей и возможностей сотрудника.</li><li>3. Обучение коллектива основам взаимодействия с инвалидами.</li><li>4. Поддержка и мониторинг процесса адаптации сотрудника.</li></ol> <p>3. Задание комбинированного типа с выбором одного</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>верного ответа</p> <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>	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>2. Сбор данных о персонале</p> <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 элементами анализа работы и их определениями:</p> <table><tr><th>Элемент анализа работы</th><th>Определение</th></tr><tr><td>А. Описание работы</td><td>1. Определение обязанностей, ответственности и методов исполнения работы.</td></tr><tr><td>Б. Анализ работы с ориентацией на задачу</td><td>2. Описание действий, совершаемых работниками при выполнении определенных операций на конкретном рабочем месте</td></tr><tr><td>В. Анализ содержания работы</td><td>3. Определение характеристик поведения работников, требующихся для успешного выполнения ими своих обязанностей</td></tr></table>	Элемент анализа работы	Определение	А. Описание работы	1. Определение обязанностей, ответственности и методов исполнения работы.	Б. Анализ работы с ориентацией на задачу	2. Описание действий, совершаемых работниками при выполнении определенных операций на конкретном рабочем месте	В. Анализ содержания работы	3. Определение характеристик поведения работников, требующихся для успешного выполнения ими своих обязанностей	ПК-3	ПК-3.У.3
Элемент анализа работы	Определение										
А. Описание работы	1. Определение обязанностей, ответственности и методов исполнения работы.										
Б. Анализ работы с ориентацией на задачу	2. Описание действий, совершаемых работниками при выполнении определенных операций на конкретном рабочем месте										
В. Анализ содержания работы	3. Определение характеристик поведения работников, требующихся для успешного выполнения ими своих обязанностей										

<div>Г. Анализ с ориентацией на работника</div>	<div>4. Документ, включающий выполняемые задания, операции, необходимые навыки и умения, описание ответственности, подчинённости и места работы в структуре организации.</div>		
<div>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами.</div> <div>2. Задание закрытого типа на установление последовательности Расположите в правильной последовательности этапы анализа содержания работы:</div> <div><div>1. Определение требований к должности.</div><div>2. Выявление наиболее опасных операций.</div><div>3. Разработка должностных инструкций.</div><div>4. Определение специфических навыков, необходимых для выполнения работы.</div></div> <div>3. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа Определите из представленных тезисов основную цель анализа содержания работы</div> <div><div>А. Определение заработной платы сотрудников.</div><div>Б. Описание действий, совершаемых работниками при выполнении определенных операций на конкретном рабочем месте.</div><div>В. Определение бюджета на обучение персонала.</div><div>Г. Разработка маркетинговой стратегии компании.</div></div> <div>4. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа. Выберите, какие аспекты включает в себя анализ работы:</div> <div><div>А. Определение обязанностей, ответственности и методов исполнения работы.</div><div>Б. Определение характеристик поведения работников, требующихся для успешного выполнения ими своих обязанностей.</div><div>В. Анализ финансовых показателей деятельности сотрудника.</div><div>Г. Оценка соответствия сотрудника корпоративной культуре компании.</div><div>Д. Выявление лучшего кандидата, максимально соответствующего выбранным критериям.</div></div> <div>5. Задание открытого типа с развернутым ответом Дайте свое толкование, как анализ содержания работы способствует повышению эффективности труда в организации.</div>			
<div>1. Задание закрытого типа на установление соответствия К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите</div>	<div>ПК-4</div>	<div>ПК-4.3.2</div>	



соответствующую позицию в правом столбце.  
Установите соответствие между теориями взаимодействия людей в организации и их основными положениями:

Теория	Основное положение
А. Теория Х и Y	1. Люди стремятся к самореализации и ответственности
Б. Теория потребностей Маслоу	2. Люди ленивы и нуждаются в контроле
В. Теория групповой динамики	3. Группы имеют свои нормы и роли
Г. Теория управления конфликтами Томаса	4. Конфликты могут быть конструктивными и деструктивными.

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами.

2. Задание закрытого типа на установление последовательности

Установите правильную последовательность этапов развития группы по модели Такмена (Tuckman):

1. Формирование
2. Нормирование
3. Бурление (конфликт)
4. Функционирование (исполнение)

3. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа

Укажите наиболее важный из следующих факторов для поддержания мотивации сотрудников в организации:

- А. Финансовое вознаграждение
- Б. Признание достижений
- В. Условия труда
- Г. Возможности для карьерного роста

4. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа.

Укажите, какие из следующих методов управления конфликтами могут считаться эффективными (Выберите все подходящие варианты):

- А. Избежание конфликта
- Б. Сотрудничество
- В. Принуждение
- Г. Компромисс
- Д. Игнорирование проблемы

5. Задание открытого типа с развернутым ответом

Опишите основные преимущества использования медиации как метода разрешения конфликтов проектах совершенствования системы развития персонала

	<p>1. Задание закрытого типа на установление соответствия К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию в правом столбце.</p> <p>В РФ интернет-среде существуют разные социальные медиа. Соотнесите вид социального медиа с его названием.</p> <table><tr><th colspan="2">Социальные медиа</th><th colspan="2">Название</th></tr><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></table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами.</p> <p>2. Задание закрытого типа на установление последовательности</p> <p>Расположите следующие этапы механизма распространения контента в социальных сетях в порядке увеличения времени присутствия его на информационном рынке:</p> <p>А. расширение контента Б. просмотр контента В. обновление контента 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 Б. 4 недели В. 3 недели 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 Б. Dropbox Paper В. Microsoft OneDrive Г. Instagram</p> <p>5. Задание открытого типа с развернутым ответом</p> <p>Дайте определение понятию сегментирование целевой аудитории.</p>	Социальные медиа		Название		1	Социальная сеть	А	Телеграм	2	Мессенджер	Б	Одноклассники	3	Видеохостинг	В	ВК	4	Социальная сеть	Г	YouTube	ПК-6	ПК-6.У.1
Социальные медиа		Название																					
1	Социальная сеть	А	Телеграм																				
2	Мессенджер	Б	Одноклассники																				
3	Видеохостинг	В	ВК																				
4	Социальная сеть	Г	YouTube																				
	<p>1. Задание закрытого типа на установление соответствия К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите</p>	ПК-7	ПК-7.У.1																				

соответствующую позицию в правом столбце. Установите соответствие между рыночными понятиями и их основными определениями:										
<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>	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		
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									
Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами.										
2. Задание закрытого типа на установление последовательности Укажите последовательность этапов оценки объема рынка: 1. Определение целевой аудитории. 2. Анализ конкурентов. 3. Расчет потенциальной емкости рынка. 4. Сегментация рынка.										
3. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа Укажите, какой из перечисленных факторов оказывает наибольшее влияние на емкость рынка: 1. Уровень конкуренции. 2. Доходы населения. 3. Сезонность. 4. Наличие инноваций.										
4. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа. Укажите, какие элементы необходимо включить в отчет о завершении проекта 1. Описание целей и задач проекта 2. Анализ достигнутых результатов 3. Смета расходов 4. План будущих проектов 5. Отзывы заказчиков										
5. Задание открытого типа с развернутым ответом Дайте свое толкование основным требованиям к оформлению результатов планирования технологического предпринимательского проекта										
1. Задание закрытого типа на установление соответствия К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию в правом столбце. Сопоставьте типы алгоритмов машинного обучения с их	ПК-8	ПК-8.У.1								

примерами использования:	
Типы алгоритмов	Примеры использования
А. Обучение с учителем	1. Классификация электронных писем на спам и не спам.
Б. Обучение без учителя	2. Кластеризация клиентов на основе их покупательского поведения.
В. Обучение с подкреплением	3. Управление роботизированным процессом на производстве.
Г. Глубокое обучение	4. Распознавание образов в изображениях.

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами.

2. Задание закрытого типа на установление последовательности  
Поясните последовательность действий при использовании нейронной сети:  
А. Выбор числа входов и выходов.  
В. Определение числа слоев нейронной сети  
С. Выбор вида функции активации  
D. Формирование данных для обучения нейронной сети.

3. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа  
Укажите метод, которые применяется для получения количественных оценок в управленческих задачах:  
А. Нечеткая логика  
В. Нейронные сети  
С. Кластерный анализ  
D. Дерево решений

4. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа.  
Укажите методы машинного обучения, которые могут быть применены для оценки мотивации персонала  
А. Метод наименьших квадратов  
В. Метод опорных векторов  
С. Нейронная сеть  
D. Главные компоненты

5. Задание открытого типа с развернутым ответом  
Представьте объяснение применению понятия «машинное обучение»

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 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
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=355606">https://znanium.com/catalog/document?id=355606</a>	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).	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=421748">https://znanium.com/catalog/document?id=421748</a>	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.	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=372968">https://znanium.com/catalog/document?id=372968</a>	Стратегический менеджмент : учебник для вузов / А.П. Егоршин — 2-е изд., доп. и перераб. — Н.Новгород: НИЭМ, 2019. — 592 с. — (Высшее образование).	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=384002">https://znanium.com/catalog/document?id=384002</a>	Стратегический менеджмент: учебное пособие / В.А. Баринов, Д.Ю. Бусалов. - 2-е изд., доп. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 294 с. - (Высшее образование: Бакалавриат).	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=198329">https://znanium.com/catalog/document?id=198329</a>	Эволюция теории стратегического управления / В. С. Катъкало; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — 3-е изд. — СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента»; Издат. дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2011. — 548 с.	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=558670">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=558670</a>	Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / Портер М.Е., - 6-е изд. - М.:Альпина Пабл., 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
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=367315">https://znanium.com/catalog/document?id=367315</a>	Зуб, А.Т. Управление стратегическими изменениями в организациях: учебник / А.Т. Зуб. - М.: ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2019. - 384 с. - (Высшее образование)	

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
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=358506">https://znanium.com/catalog/document?id=358506</a>	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.	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=337841">https://znanium.com/catalog/document?id=337841</a>	Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами. М.: ИНФРА-М, 2019. - 235 с. - (Учебники для программы МВА).	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=398635">https://znanium.com/catalog/document?id=398635</a>	Современный стратегический анализ: Учебник / Л.Е. Басовский. - М.: ИНФРА-М, 2021. - 256 с. - (Высшее образование).	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=771070">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=771070</a>	Управление проектами: практикум : учеб. пособие / О.Г. Тихомирова. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 273 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=363419">https://znanium.com/catalog/document?id=363419</a>	Корпоративное управление : учебник / В.Р. Веснин, В.В. Кафидов. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 272 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс] — (Высшее образование: Магистратура).	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=636142">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=636142</a>	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.	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=739576">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=739576</a>	Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 695 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=557009">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=557009</a>	Кадровая политика корпорации: Монография / Кузьмина Н.М. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 168 с.	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=557937">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=557937</a>	Управление качеством интеллектуального капитала самообучающейся организации в экономике знаний / Салихова И.С. - М.:Дашков и К, 2015. - 147 с.	
<a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=426081">http://znanium.com/bookread2.php?book=426081</a>	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.	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=754663">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=754663</a>	Управление продажами: учебник / под общ. ред. проф. С.В. Земляк. — М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. — 300 с.	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=641814">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=641814</a>	Селетков С.Н., Днепровская Н.В. Управление информацией и знаниями в компании: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 208 с.	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=543123">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=543123</a>	Финансовый менеджмент: Учебник / Тесля П.Н. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 218 с.	

<a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=769974">http://znanium.com/bookread2.php?book=769974</a>	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
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=355028">https://znanium.com/catalog/document?id=355028</a>	Организационная культура компании: Учебное пособие / Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 624 с.	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=858479">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=858479</a>	Управление компетенциями: Учебное пособие / Чуланова О.Л., - 2-е изд., исправ. и доп. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 218 с.	
<a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=769974">http://znanium.com/bookread2.php?book=769974</a>	Менеджмент: Учебник / Виханский О.С., Наумов А.И., - 6-е изд., перераб. и доп - М.:Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 656 с.	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=908027">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=908027</a>	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).	
<a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=391215 ad.php">http://znanium.com/bookread2.php?book=391215 ad.php</a>	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.	
<a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=448503">http://znanium.com/bookread2.php?book=448503</a>	Оценка деятельности и система управления компанией на основе КРІ / М.М. Панов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 255 с.	
330 С 40	Сироткин В.Б. Методы и инструменты финансово-экономических расчетов [Текст] : учебное пособие / В. Б. Сироткин, В. А. Семенова, Ю. А. Козлова ; С.-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
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=420370">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=420370</a>	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.	

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

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



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

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

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

**9.1. Перечень программного обеспечения**

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

Таблица 9 – Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование
	Не предусмотрено

**9.2. Перечень информационных справочных систем**

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

Таблица 10 – Перечень информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование
	Не предусмотрено

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА,  
НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

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

Таблица 11 – Материально-техническая база

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

## Лист внесения изменений в рабочую программу практики

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