

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

Кафедра № 82

УТВЕРЖДАЮ

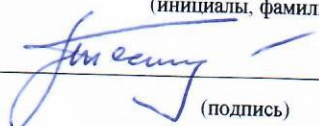
Руководитель образовательной программы

доц., к.т.н.

(должность, уч. степень, звание)

А.Б. Песоцкий

(инициалы, фамилия)



(подпись)

« 20 » 02 2025 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ПРАКТИКИ  
вид практики

ознакомительная  
тип практики

Код направления подготовки/ специальности	38.04.02
Наименование направления подготовки/ специальности	Менеджмент
Наименование направленности	Стратегическое управление персоналом организации
Форма обучения	очная
Год приема	2025

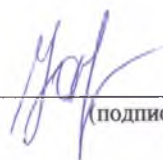
Санкт-Петербург –2025

Лист согласования рабочей программы практики

Программу составил (а)

доц., к.э.н., доц.

(должность, уч. степень, звание)



12.02.2025

(подпись, дата)

Ю.А.Мартынова

(инициалы, фамилия)

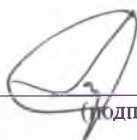
Программа одобрена на заседании кафедры № 82

« 13 » 02 2025 г, протокол № 6

Заведующий кафедрой № 82

д.э.н., проф.

(уч. степень, звание)



13.02.2025

(подпись, дата)

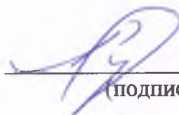
А.С. Будагов

(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

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

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

Задачи проведения производственной практики научно-исследовательской работы:

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

Учебная ознакомительная практика обеспечивает формирование у обучающихся следующих

профессиональных компетенций:

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

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

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

Общая трудоемкость практики составляет 3 зачетных единиц, 108 часов.

Язык обучения русский.

## 1. ВИД, СПОСОБ И ФОРМА ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

1.1. Вид практики – учебная.

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

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

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

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

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

1.5. Место проведения практики – ГУАП.

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

2.1. Цель проведения практики

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

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

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

Таблица 1 – Перечень компетенций и индикаторов их достижения

Категория (группа) компетенции	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Профессиональные компетенции	ПК-1 Способен осуществлять стратегический анализ и	ПК-1.3.1 знать концепцию управления человеческими ресурсами и преимущества и ограничения различных подходов к стратегическому управлению персоналом с

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

### 3. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

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

- научный семинар;
- методы исследований в менеджменте;
- современные проблемы менеджмента;
- управление отношениями с заинтересованными сторонами;
- производственная практика (научно-исследовательская работа);
- стратегическое управление человеческими ресурсами;
- современный стратегический анализ;
- стратегический маркетинг;
- корпоративные финансы;

Результаты обучения, полученные при прохождении практики, имеют как самостоятельное значение, так и используются при изучении других дисциплин и прохождения других практик, а также для подготовки к государственной итоговой аттестации: (перечислить каких)

- научный семинар;
- стратегии управления изменениями;
- прогнозирование социально-экономических процессов;
- производственная практика (научно-исследовательская работа);
- производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

### 4. ОБЪЕМ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ПРАКТИКИ

Объем и продолжительность практики представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Объем и продолжительность практики

Номер семестра	Трудоемкость, (ЗЕ)	Продолжительность практики в неделях (академ. часах <sup>1</sup> )	Практическая подготовка, (академ. час)
1	2	3	4
2	3	2	80
Общая трудоемкость практики, ЗЕ	3	2	80

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

Промежуточная аттестация по практике проводится в виде дифференцированного зачета.

Промежуточная аттестация по практике проводится в виде дифференцированного зачета.

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

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

График (план) прохождения практики представлен в таблице 3.

Таблица 3 – График (план) прохождения практики

№ этапа	Содержание этапов прохождения практики
1	Выдача индивидуального задания. Инструктаж по технике безопасности
2	Выполнение индивидуального задания
2.1	Сбор информации по теме учебной практики с учетом темы будущей выпускной квалификационной работы магистра
2.2	Разработка методики прикладного исследования управленческой проблемы в рамках темы учебной практики
2.3	Подбор методов анализа данных для проведения анализа выявленной управленческой проблемы. Экспериментальные исследования по теме практики.
2.4	Анализ данных. Подготовка выводов по анализу данных в рассматриваемой предметной области исследования
3	Оформление отчета по практике
4	Проверка и защита отчета по практике

## 6. ФОРМА ОТЧЕТНОСТИ ПО ПРАКТИКЕ

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

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

## 7. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ

7.1. Состав фонда оценочных средств приведен в таблице 4.

Таблица 4 – Состав фонда оценочных средств для промежуточной аттестации по практике

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

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

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

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

Отчет должен быть хорошо отредактирован и иллюстрирован графиками, диаграммами.

Отчет по практике должен содержать:

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

Отчет должен быть оформлен в соответствии с общепринятыми формами, в соответствии с ГОСТ 7.32-2001. Рекомендуемый объем отчета 45 - 60 страниц. Титульный лист оформляется по установленному образцу (см. раздел «Сектор нормативной документации» на сайте ГУАП, URL: [http://guap.ru/guap/standart/titl\\_main.shtml](http://guap.ru/guap/standart/titl_main.shtml) ).

Отчет должен быть хорошо отредактирован и иллюстрирован графиками, диаграммами.

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

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

Таблица 5 – Шкала оценки критериев уровня сформированности компетенций

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



Оценка компетенции	Характеристика сформированных компетенций
5-балльная шкала	
	соответствует требованиям к нему; – обучающийся не до конца соблюдает требования к оформлению отчета по практике; – обучающийся недостаточно точно выделяет основные результаты своей профессиональной деятельности; – обучающийся аргументировано излагает материал; – присутствует четкость в ответах обучающегося на поставленные вопросы; – обучающийся не использует профессиональную терминологию при защите отчета по практике.
«неудовлетворительно»	– обучающийся не усвоил материал при прохождении практики; – содержание отчета по практике обучающегося не соответствует требованиям к нему; – обучающийся не соблюдает требования к оформлению отчета по практике; – обучающийся не может выделить основные результаты своей профессиональной деятельности; – обучающийся не может аргументировано излагать материал; – отсутствует четкость в ответах обучающегося на поставленные вопросы; – обучающийся не может использовать профессиональную терминологию при защите отчета по практике.

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

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

№ п/п	Перечень вопросов для оценки индикаторов достижения компетенций и уровня сформированности компетенций	Код компетенции	Код индикатора										
	1. Задание закрытого типа на установление соответствия Установите соответствие между подходами к стратегическому управлению персоналом и их описаниями:	ПК-1	ПК-1.3.1										
	<table><tr><th>Подходы</th><th>Описание</th></tr><tr><td>А. Традиционный подход</td><td>1. Ориентирован на краткосрочные цели и задачи</td></tr><tr><td>Б. Стратегический подход</td><td>2. Интеграция HRM с бизнес-стратегией для достижения долгосрочных целей</td></tr><tr><td>В. Инновационный подход</td><td>3. Использует современные технологии для управления персоналом</td></tr><tr><td>Г. Непрерывное совершенствование</td><td>4. Ориентирован на применение компетентностного подхода к развитию персонала</td></tr></table>			Подходы	Описание	А. Традиционный подход	1. Ориентирован на краткосрочные цели и задачи	Б. Стратегический подход	2. Интеграция HRM с бизнес-стратегией для достижения долгосрочных целей	В. Инновационный подход	3. Использует современные технологии для управления персоналом	Г. Непрерывное совершенствование	4. Ориентирован на применение компетентностного подхода к развитию персонала
Подходы	Описание												
А. Традиционный подход	1. Ориентирован на краткосрочные цели и задачи												
Б. Стратегический подход	2. Интеграция HRM с бизнес-стратегией для достижения долгосрочных целей												
В. Инновационный подход	3. Использует современные технологии для управления персоналом												
Г. Непрерывное совершенствование	4. Ориентирован на применение компетентностного подхода к развитию персонала												

1. Задание закрытого типа на установление соответствия  
Сопоставьте базовое определение и подходы к разработке стратегий управления человеческими ресурсами, используемые при проведении прикладного исследования, с их описанием.

Подходы к разработке стратегий управления человеческими ресурсами:

А. Управление человеческими ресурсами.

Б. Подход «наилучшего практического решения».

В. Подход «наилучшего соответствия».

Г. «Конфигурационный» подход.

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

2. Задание закрытого типа на установление последовательности

Установите правильную последовательность этапов формирования стратегии управления персоналом.

1. Анализ внутренней и внешней среды организации

2. Разработка стратегических альтернатив

3. Постановка задач в области управления персоналом

4. Реализация стратегии

2. Задание закрытого типа на установление последовательности

Укажите правильную последовательность применения стратегий в стратегической пирамиде организации:

1. Стратегия управления человеческими ресурсами..

2. Бизнес-стратегия организации.

3. Стратегия управления деятельностью.

4. Корпоративная стратегия организации.

<p>3. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа Укажите утверждение, которое наиболее точно описывает стратегическое управление человеческими ресурсами.</p> <p>A) Управление персоналом не связано с общей стратегией компании</p> <p>B) Стратегическое управление фокусируется исключительно на административных функциях</p> <p>C) Стратегическое управление включает интеграцию HRM с бизнес-стратегией</p> <p>D) Стратегическое управление не учитывает социальные и этические последствия</p> <p>3. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа Укажите основную цель стратегического управления человеческими ресурсами:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- а) Увеличение прибыли</li> <li>- б) Оптимизация затрат на персонал</li> <li>- в) Обеспечение конкурентоспособности через управление талантами</li> <li>- г) Снижение текучести кадров</li> </ul> <p>4. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа. Укажите факторы, которые являются ключевыми для успешного стратегического управления человеческими ресурсами (Выберите все подходящие варианты).</p> <p>A) Поддержка высшего руководства</p> <p>B) Наличие четкой бизнес-стратегии</p> <p>C) Игнорирование культурных аспектов организации</p> <p>D) Постоянное обучение и развитие сотрудников</p> <p>4. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа. Укажите методы по вовлечению и участию внутренних потребителей в улучшении отношений с конечными потребителями основано на расширении полномочий работников</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>А. Полуавтономные рабочие группы сотрудников.</li> <li>Б. Устранения различий в статусе работников.</li> <li>В. Любые необходимые материальные ресурсы.</li> <li>Г. Информирование работников.</li> <li>Д. Переговоры /партнерство.</li> </ul> <p>5. Задание открытого типа с развернутым ответом Опишите основные подходы к кадровому менеджменту, используемые в современных организациях.</p> <p>5. Задание открытого типа с развернутым ответом Дайте характеристику концепции управления</p>		
---	--	--

	человеческими ресурсами в деятельности организации.												
	<p>1. Задание закрытого типа на установление соответствия</p> <p>Установите соответствие между стратегическими целями управления персоналом и их описаниями:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- А. Повышение квалификации сотрудников</li><li>- Б. Оптимизация структуры персонала</li><li>- В. Создание системы мотивации</li><li>- Г. Разработка кадровой политики</li></ul> <table><tr><th>Описание</th><th>Соответствие</th></tr><tr><td>1. Обеспечение необходимых навыков</td><td>А</td></tr><tr><td>2. Эффективное распределение ролей</td><td>Б</td></tr><tr><td>3. Стимулирование производительности</td><td>В</td></tr><tr><td>4. Определение принципов работы</td><td>Г</td></tr></table> <p>2. Задание закрытого типа на установление последовательности</p> <p>Установите правильную последовательность реализации политики в области управления потоками человеческих ресурсов:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Осуществление процедур введения в должность.</li><li>2. Планирование потребности в персонале.</li><li>3. Подбор и отбор подходящих кандидатов на вакансии предприятия.</li><li>4. Замещение вакансий из внутренних резервов предприятия и решения о повышении в должности.</li><li>5. Управление процессом ухода работников из организации, добровольным или вынужденным.</li></ol> <p>2. Задание закрытого типа на установление последовательности</p> <p>Установите правильную последовательность этапов стратегического управления персоналом:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Анализ внешней среды</li><li>2. Постановка целей</li><li>3. Разработка стратегий</li><li>4. Оценка результатов</li></ol> <p>3. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа</p> <p>Этому термину соответствует пример цели компании Nissan Motor Manufacturing (UK) Limited: «Нашей целью является создание компании, в которой люди отождествляют себя с ней, и по отношению к которой они проявляют лояльность и преданность» – это...</p> <ul style="list-style-type: none"><li>А. Задачи организации.</li><li>Б. Экономические цели.</li><li>В. Стратегические цели.</li></ul>	Описание	Соответствие	1. Обеспечение необходимых навыков	А	2. Эффективное распределение ролей	Б	3. Стимулирование производительности	В	4. Определение принципов работы	Г	ПК-1	ПК-1.У.1
Описание	Соответствие												
1. Обеспечение необходимых навыков	А												
2. Эффективное распределение ролей	Б												
3. Стимулирование производительности	В												
4. Определение принципов работы	Г												

	<p>Г. Оперативные цели.</p> <p>3. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа Выделите стратегическую цель, соответствующую принципам SMART.</p> <p>А. Фиксировать все сверхурочные работы.</p> <p>Б. Текучесть кадров работников подразделений информационных технологий не должна превышать 8,6% ежеквартально на период до 10.12.26 года.</p> <p>В. Повысить заинтересованность сотрудников в работе над проектом.</p> <p>Г. Сократить на 5% потери рабочего времени торгового персонала компании до 10.06.24 года.</p> <p>Д. Улучшить атмосферу в команде.</p> <p>4. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа. Укажите утверждения, которые Вы считаете верными относительно стратегического управления персоналом (Выберите все подходящие):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- а) Оно включает в себя только административные функции.</li> <li>- б) Оно должно быть интегрировано в общую бизнес-стратегию компании.</li> <li>- в) Оно ориентировано на долгосрочные цели.</li> <li>- г) Оно не требует анализа внешней среды.</li> </ul> <p>5. Опишите основные преимущества и ограничения различных подходов к стратегическому управлению человеческими ресурсами.</p> <p>5. Задание открытого типа с развернутым ответом Дайте свое толкование трем подходам (наилучшего практического решения, наилучшего соответствия, конфигурационному) к стратегическому управлению персоналом с учетом ответственности за социальные последствия их разработки.</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
<a href="https://urait.ru/bcode/516193">https://urait.ru/bcode/516193</a>	Чекмарев, А. В. Управление ИТ-проектами и процессами : учебник для вузов / А. В. Чекмарев. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 228 с. — (Высшее образование).	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=359593">https://znanium.com/catalog/document?id=359593</a>	Аньшин, В.М. Проектный подход к реализации концепции устойчивого развития в компании: монография / В.М. Аньшин, Е.С. Глазовская, Е.Ю. Перцева. - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 267 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс] (Научная мысль).	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=393077">https://znanium.com/catalog/document?id=393077</a>	Басовский Л.Е. Основы научных исследований: учебник / Л.Е. Басовский, Е.Н. Басовская. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 257 с.	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=417673">https://znanium.com/catalog/document?id=417673</a>	Основы научных исследований (Общий курс) : учебное пособие / А.В. Космин, В.В. Космин. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2022. — 298 с.	
<a href="https://urait.ru/bcode/509893">https://urait.ru/bcode/509893</a>	Брылев, А. А. Основы научно-исследовательской работы : учебник для вузов / А. А. Брылев, И. Н. Турчаева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 206 с.	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=385191">https://znanium.com/catalog/document?id=385191</a>	Ковалевский, В.И. Основы научного исследования в технике: монография / В. И. Ковалевский. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва ; Вологда : Инфра-Инженерия, 2021.-272 с.	
<a href="http://znanium.com/bookread.php?book=187394">http://znanium.com/bookread.php?book=187394</a>	Петрова С.А. Основы исследовательской деятельности: Учебное пособие / С.А. Петрова, И.А. Ясинская. - М.: Форум, 2010. - 208 с.	
<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.	
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
005 К 82	Кричевский, М.Л. Методы исследований в менеджменте. М.Л. Кричевский -М.:Кнорус, 2016. - 296с	17

001 П28	Песоцкий, А.Б. Подходы к исследовательской деятельности при решении управленческих задач / А.Б. Песоцкий. СПб.: ГУАП, 2022, - 73 с.	50
336 П 28	Системное управление организационными изменениями: учеб.-метод. пособие / А. Б. Песоцкий, С. С. Снетов. – СПб.: ГУАП, 2021. – 171 с.	50
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=391860">https://znanium.com/catalog/document?id=391860</a>	Стратегическое управление изменениями : учебник / О.В. Кожевина, Н.В. Салиенко. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 464 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=368176">https://znanium.com/catalog/document?id=368176</a>	Ивашковская, И.В. Финансовые измерения корпоративных стратегий. Стейкхолдерский подход: монография / И.В. Ивашковская. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 320 с. - (Научная мысль).	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=350396">https://znanium.com/catalog/document?id=350396</a>	Резник, С.Д. Управление изменениями. Практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации: учебное пособие / С.Д. Резник, М.В. Черниковская; под общ. ред. С.Д. Резника. - 3-е изд., стереотип. - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 210 с. - (Высшее образование: Бакалавриат).	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=354779">https://znanium.com/catalog/document?id=354779</a>	Кожевина, О.В. Управление изменениями: учебник / О.В. Кожевина. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 304 с. - (Высшее образование: Бакалавриат).	
<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="https://urait.ru/bcode/510775">https://urait.ru/bcode/510775</a>	Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 467 с. — (Высшее образование).	
<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="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. — 208с + Доп. материал	
<a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=757142">http://znanium.com/bookread2.php?book=757142</a>	Корпоративное управление : учебник / А. Г. Дементьева. — М. : Магистр : ИНФРАМ, 2017. — 496 с. (Магистратура)	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=926093">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=926093</a>	Управление результативностью: Как преодолеть разрыв между объявленной стратегией и реальными процессами Учебник / Кокинз Г., Тимофеев П.В., - 2-е изд. - М.:Альп. Бизнес Букс, 2016. - 318 с.	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=924625">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=924625</a>	Стратегии развития научно-производственных предприятий аэрокосмического комплекса: Инновационный путь / Ромашов А.В., Баранов В.В. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 215 с.	
<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=513091">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=513091</a>	Патласов, О. Ю. Маркетинг персонала [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / О. Ю. Патласов. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015.	



	— 384 с.	
004 Б 91	Бураков, М.В. Нейронные сети и нейроконтроллеры: учебное пособие / М. В. Бураков ; С.-Петерб. гос. ун-т аэрокосм. приборостроения. - СПб. :Изд-во ГУАП, 2013	6
<a href="http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=53455">http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=53455</a>	Рычкова, Н.В. Маркетинговые инновации [Электронный ресурс] учебное пособие. — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2014. — 226с.	
<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=198329">https://znanium.com/catalog/document?id=198329</a>	Эволюция теории стратегического управления / В. С. Катькало; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — 3-е изд. — СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента»; Издат. дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2011. — 548 с.	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=198331">https://znanium.com/catalog/document?id=198331</a>	Катькало В.С., Панибратов А.Ю. Основы бизнеса: Учебник - СПб.: Издат. дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2006. - 296 с..	

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

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

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

URL адрес	Наименование
<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="https://znanium.com/catalog/document?id=430653">https://znanium.com/catalog/document?id=430653</a>	Журнал социологических исследований
<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=546117">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=546117</a>	Управление. Научно-практический журнал, 2015, вып. 4 (10) - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 102 с.

<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, представлен в таблице 11.

Таблица 11 – Материально-техническая база

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

## Лист внесения изменений в рабочую программу дисциплины

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