

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 ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ
вид практики

по профилю профессиональной деятельности
тип практики

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

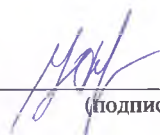
Санкт-Петербург –2025

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)

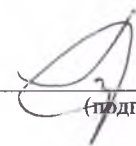
Программа одобрена на заседании кафедры № 82

« 13 » 02 2025 г, протокол № 6

Заведующий кафедрой № 82

д.э.н., проф.

(уч. степень, звание)



13.02.2025

(подпись, дата)

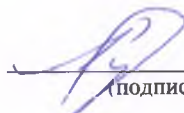
А.С. Будагов

(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

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

Цель проведения производственной практики по профилю профессиональной деятельности

- закрепить знания по профильным дисциплинам направленности, получить и развить умения и навыков работы в области управления человеческими ресурсами в деятельности предприятия;
- стимулировать готовность обучающегося к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала для формирования и реализации прикладного исследования.

Задачи проведения производственной практики по профилю профессиональной деятельности:

- проводить самостоятельное исследование, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования;
- обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями;
- проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой;
- представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада.

Производственная практика по профилю профессиональной деятельности обеспечивает формирование у обучающихся следующих

профессиональных компетенций:

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

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

Содержание практики охватывает круг вопросов, связанных с закреплением знаний по профильным дисциплинам направленности, развитием умений и навыков работы в области управления человеческими ресурсами в деятельности предприятия.

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 производственной практики – по профилю профессиональной деятельности.

1.3 Форма проведения практики – проводится дискретно по виду практики: производственная практика по профилю профессиональной деятельности проводится только в конце четвертого семестра.

1.4 Способы проведения практики – стационарная или выездная

– производственная практика по профилю профессиональной деятельности может проводиться в структурных подразделениях вуза;

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

Обучающийся принимает непосредственное участие в организационно-управленческой деятельности в качестве исполнителя под руководством руководителя практики и работника организации.

1.5. Место проведения практики – ГУАП или профильная организация.

2 ЦЕЛЬ И ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ

2.1 Цель проведения практики

Целью проведения производственной практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности является закрепление знаний по профильным дисциплинам направленности, получение умений и навыков работы в области управления человеческими ресурсами в деятельности предприятия.

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 участвовать в разработке стратегии	ПК-1.У.3 уметь формулировать гипотезы управленческих проблем, принимать управленческие решения на этапах диагностики текущей деятельности организации, разработки стратегии изменений и оценивать их последствия

	(системы) управления персоналом для достижения стратегических целей организации	
Профессиональные компетенции	ПК-2 Способен проводить самостоятельные прикладные исследования с целью разработки успешных практик в процессах (системы) операционного управления персоналом организации на основе критического анализа результатов исследования	ПК-2.У.1 уметь использовать подходы к кадровому менеджменту в деятельности организации по результатам, полученным отечественными и зарубежными исследователями; применять инструменты выявления и анализа управленческих проблем в области кадрового менеджмента ПК-2.В.3 владеть навыками исследования и оценки трудовых показателей предприятия, составления программы совершенствования мотивации и оплаты труда персонала, а также предложений по формированию бюджета на персонал и определения эффективности деятельности управления персоналом организации

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:

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

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

- «стратегии управления изменениями»;
- «прогнозирование и моделирование корпоративных рисков»,
- «производственная практика научно-исследовательская работа»,
- «производственная преддипломная практика».

4 ОБЪЕМ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ПРАКТИКИ

Объем и продолжительность практики представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Объем и продолжительность практики

Номер семестра	Трудоемкость, (ЗЕ)	Продолжительность практики в неделях (академ. часах ¹)	Практическая подготовка, (академ. час)
1	2	3	4
5	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 плана производственной практики на рабочем месте с учетом тематики научного исследования магистранта
2.2	Разработка программы по проведению стратегического анализа в деятельности исследуемого предприятия на основе сценарного подхода
2.3	Разработка сценария проведения стратегического анализа и подготовка предложений по разрешению управленческой проблемы в предметной области исследования предприятия
2.4	Ознакомление с существующими аналитическими отчетами и документацией по деятельности в области управления человеческими ресурсами предприятия
2.5	Изучение текущего состояния управленческих процессов в области управления человеческими ресурсами предприятия в деятельности предприятия. Разработка рекомендаций по их улучшению.
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 оценочных средств приведен в таблице 4.

Таблица 4– Состав оценочных средств для промежуточной аттестации по практике

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

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

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

Таблица 5 – Шкала оценки критериев уровня сформированности компетенций

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

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

Аттестация по итогам производственной практики проводится научным руководителем практики от кафедры в форме дифференцированного зачета по четырехбалльной системе и выполняется путем защиты отчетов, составляемых магистрантами в соответствии с программой практики.

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

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;
- материалы по выполнению индивидуального задания;
- выводы по результатам практики;
- список использованных источников.

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
	<p>Структура построения исследовательских программ.</p> <p>Формирование темы научного исследования.</p> <p>Обоснование актуальности, теоретической и практической значимости избранной темы научного исследования.</p> <p>Определение проблемной области для исследования. Понятие организационного контекста. Ограниченные и неограниченные ситуации. Примеры. Ключевые характеристики проблемных ситуаций.</p> <p>Модели стратегического выбора на основе цикла развития предприятия. Стратегия стабилизации и стратегия выживания.</p> <p>Подходы к выбору объекта исследования.</p> <p>Маркетинговые исследования</p> <p>Управление знаниями. Подходы к поиску и применению научных знаний.</p> <p>Формулирование гипотезы слабо ограниченной управленческой проблемы.</p> <p>Применение инструментов стратегического</p>	ПК-1	ПК-1.У.3

	<p>анализа внешней среды организации</p> <p>Применение инструментов стратегического анализа внутренней среды организации</p> <p>Статистические показатели разработки и использования новой техники: коэффициенты обновления продукции, энерговооруженности труда.</p> <p>Статистические показатели, определяющие поведение потребителей</p> <p>Анализ трудовой активности, занятости и безработицы населения. Показатели активности, занятости и безработицы населения.</p>		
	<p>Подходы к разработке сценария проведения стратегического анализа в деятельности исследуемого предприятия</p> <p>Классификация персонала предприятия.</p> <p>Показатели движения рабочей силы: коэффициенты оборота по приему и увольнению, коэффициент текучести рабочей силы, коэффициенты постоянства кадров и замещения рабочей силы.</p> <p>Формирование целей исследования.</p> <p>Инструменты целеполагания.</p> <p>Подходы к формированию методики прикладного исследования.</p> <p>Классификация количественных и качественных методов для проведения научного исследования</p> <p>Построение примерного содержания программы исследования. Формирование темы магистерской диссертации.</p>	ПК-2	ПК-2.У.1
	<p>Воздействие изменений на работу менеджера.</p> <p>Причины изменений – стратегические вызовы внешнего окружения в XXI веке.</p> <p>Группировки населения по степени занятости и статусу в занятости.</p> <p>Сценарный подход, особенности применения концепции</p> <p>Подходы к разработке программы проведения стратегического анализа в деятельности исследуемого предприятия</p> <p>Основания для выработки рекомендаций по улучшению деятельности предприятия в предметной области исследования</p> <p>Роль менеджеров в формировании и реализации исследовательского проекта в организации.</p> <p>Анализ результатов исследований.</p> <p>Прогнозирование развития социальных систем.</p> <p>Рекомендации по подготовке и написанию научных докладов. Подготовка презентации темы исследования и программы исследовательской работы.</p>	ПК-2	ПК-2.В.4

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																				
	<p>1. Задание закрытого типа на установление соответствия</p> <p>Установите соответствие между методами стратегического анализа и их описаниями:</p> <table><tr><th>Методы</th><th>Описание</th></tr><tr><td>А. SWOT-анализ</td><td>1. Анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз.</td></tr><tr><td>Б. PEST-анализ</td><td>2. Оценка политических, экономических, социальных и технологических факторов.</td></tr><tr><td>В. Анализ конкурентов</td><td>3. Использует современные технологии для управления персоналом</td></tr><tr><td>Г. Анализ ресурсов</td><td>4. Оценка внутренних ресурсов компании для определения ее потенциала.</td></tr></table> <p>Запишите соответствующую последовательность букв слева направо</p> <p>1. Задание закрытого типа на установление соответствия</p> <p>Сопоставьте подходы к проведению прикладного исследования для разрешения управленческой проблемы и разработки организационного изменения с их описанием.</p> <table><tr><th>Подходы</th><th>Описание</th></tr><tr><td>А. Проблемно-ориентированный подход</td><td>1. Направление методологии научного познания, в основе которого лежит рассмотрение объекта как системы: целостного комплекса взаимосвязанных элементов; совокупности взаимодействующих объектов; совокупности сущностей и отношений</td></tr><tr><td>Б. Системный подход</td><td>2. Нацелен на ясное определение целей и содержание проекта на основе всестороннего анализа проблем, интересов вовлеченных сторон, а также рисков и гипотез, заложенных в проекте.</td></tr><tr><td>В. Сценарный подход</td><td>3. Подход, основанный на моделировании в обучении исследовательской деятельности и направленный на освоение обучающимися обобщенных способов решения проблем, развитие когнитивных навыков, критического и творческого мышления</td></tr><tr><td>Г. Проектный подход</td><td>4. Рациональный метод представления вероятных вариантов будущего, в которых могут реализоваться принятые</td></tr></table>	Методы	Описание	А. SWOT-анализ	1. Анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз.	Б. PEST-анализ	2. Оценка политических, экономических, социальных и технологических факторов.	В. Анализ конкурентов	3. Использует современные технологии для управления персоналом	Г. Анализ ресурсов	4. Оценка внутренних ресурсов компании для определения ее потенциала.	Подходы	Описание	А. Проблемно-ориентированный подход	1. Направление методологии научного познания, в основе которого лежит рассмотрение объекта как системы: целостного комплекса взаимосвязанных элементов; совокупности взаимодействующих объектов; совокупности сущностей и отношений	Б. Системный подход	2. Нацелен на ясное определение целей и содержание проекта на основе всестороннего анализа проблем, интересов вовлеченных сторон, а также рисков и гипотез, заложенных в проекте.	В. Сценарный подход	3. Подход, основанный на моделировании в обучении исследовательской деятельности и направленный на освоение обучающимися обобщенных способов решения проблем, развитие когнитивных навыков, критического и творческого мышления	Г. Проектный подход	4. Рациональный метод представления вероятных вариантов будущего, в которых могут реализоваться принятые	ПК-1	ПК-1.У.3
Методы	Описание																						
А. SWOT-анализ	1. Анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз.																						
Б. PEST-анализ	2. Оценка политических, экономических, социальных и технологических факторов.																						
В. Анализ конкурентов	3. Использует современные технологии для управления персоналом																						
Г. Анализ ресурсов	4. Оценка внутренних ресурсов компании для определения ее потенциала.																						
Подходы	Описание																						
А. Проблемно-ориентированный подход	1. Направление методологии научного познания, в основе которого лежит рассмотрение объекта как системы: целостного комплекса взаимосвязанных элементов; совокупности взаимодействующих объектов; совокупности сущностей и отношений																						
Б. Системный подход	2. Нацелен на ясное определение целей и содержание проекта на основе всестороннего анализа проблем, интересов вовлеченных сторон, а также рисков и гипотез, заложенных в проекте.																						
В. Сценарный подход	3. Подход, основанный на моделировании в обучении исследовательской деятельности и направленный на освоение обучающимися обобщенных способов решения проблем, развитие когнитивных навыков, критического и творческого мышления																						
Г. Проектный подход	4. Рациональный метод представления вероятных вариантов будущего, в которых могут реализоваться принятые																						

	организацией решения		
	<p>Запишите соответствующую последовательность букв слева направо</p> <p>2. Задание закрытого типа на установление последовательности Установите правильную последовательность управления рисками проекта по развитию персонала при совершенствовании деятельности компании.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. А. Отслеживать новые события. 2. Б) Реагировать согласно плану. 3. В) Оценить риски. 4. Г) Выявить риски 5. Д) Составить план управления рисками <p>2. Задание закрытого типа на установление последовательности Укажите правильную последовательность действий в фазе подготовки организационного изменения и проведения прикладного научного исследования:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определение предмета исследования на основе анализа проблемного поля организации. 2. Идентификация и предварительный анализ управленческой проблемы. 3. Определение объекта исследования 4. Определение темы исследования. 5. Определение внешних и внутренних предпосылок к проведению организационного изменения 6. Формирование целей исследования <p>3. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа Эту модель следует использовать для объяснения роста процента пенсионеров в нашем регионе (как категории демографического изменения):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Исследование рынка 2. Модель STEEP 3. Модель входов-выходов 4. Модель SMART 5. Цикл развития карьеры <p>4. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа. Укажите методы из предложенных ниже, которые относятся к количественным методам прикладного исследования поведения персонала (Выберите все подходящие варианты):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Опросы с закрытыми вопросами 2. Эксперименты 3. Фокус-группы 4. Наблюдение 		

<p>4. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа. Укажите факторы, которые относятся к компонентам SWOT-анализа</p> <p>1. сильные стороны деятельности организации</p> <p>2. возможности, предлагаемые организацией</p> <p>3. слабые стороны деятельности организации</p> <p>4. угрозы, существующие внутри организации</p> <p>5. возможности, формируемые внешним окружением</p> <p>5. Задание открытого типа с развернутым ответом Дайте толкование понятия «инновационный проект» с точки зрения уместности его применения к программам совершенствования деятельности компании.</p> <p>5. Задание открытого типа с развернутым ответом Опишите метод Дельфи и его применение в исследованиях групповой работы сотрудников.</p>										
<p>1. Задание закрытого типа на установление соответствия К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию в правом столбце, исходя из содержания элементов экономической мотивация персонала:</p> <table><tr><td>1) Выплаты при нетрудоспособности</td><td>А) страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний</td></tr><tr><td>2) Страхование работника</td><td>Б) ежемесячные выплаты от государства; поддержка для граждан, которые остались без работы</td></tr><tr><td>3) Компенсация при потере места</td><td>В) оплата сверх зарплаты, начисленной сотруднику за работу в пределах нормы рабочего времени</td></tr><tr><td>4) Плата за сверхурочную работу</td><td>Г) выплата, предоставляемая застрахованным лицам в целях частичной компенсации утраченного трудового дохода в случаях, когда выполнение работы или иной деятельности невозможно в связи с краткосрочным ухудшением здоровья</td></tr></table> <p>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо</p>	1) Выплаты при нетрудоспособности	А) страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	2) Страхование работника	Б) ежемесячные выплаты от государства; поддержка для граждан, которые остались без работы	3) Компенсация при потере места	В) оплата сверх зарплаты, начисленной сотруднику за работу в пределах нормы рабочего времени	4) Плата за сверхурочную работу	Г) выплата, предоставляемая застрахованным лицам в целях частичной компенсации утраченного трудового дохода в случаях, когда выполнение работы или иной деятельности невозможно в связи с краткосрочным ухудшением здоровья	ПК-2	ПК-2.У.1
1) Выплаты при нетрудоспособности	А) страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний									
2) Страхование работника	Б) ежемесячные выплаты от государства; поддержка для граждан, которые остались без работы									
3) Компенсация при потере места	В) оплата сверх зарплаты, начисленной сотруднику за работу в пределах нормы рабочего времени									
4) Плата за сверхурочную работу	Г) выплата, предоставляемая застрахованным лицам в целях частичной компенсации утраченного трудового дохода в случаях, когда выполнение работы или иной деятельности невозможно в связи с краткосрочным ухудшением здоровья									

	<p>2. Задание закрытого типа на установление последовательности</p> <p>Укажите правильную последовательность выполнения этапов исследовательской деятельности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Выбор направления и темы исследования. 2. Проведение исследования. 3. Формулирование гипотезы управленческой проблемы и границ исследования. 4. Планирование этапов работы. 5. Сбор данных о предмете исследования. 6. Оценка полученных результатов. 7. Оформление отчета / работы. <p>2. Задание закрытого типа на установление последовательности</p> <p>Прочитайте текст и установите правильную последовательность этапов разработки мотивационной схемы</p> <p>Запишите соответствующую последовательность букв слева направо</p> <p>А) работа над созданием системы мотивации Б) утверждение разработанной системы В) формирование рабочей группы Г) внедрение системы мотивации Д) изучение персонала</p> <p>3. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа</p> <p>Система плавающих окладов, это система, при которой</p> <p>А) оклады персонала зависят от квалификационных уровней Б) оклады персонала меняются при переходе с одной должности на другую В) заработок персонала в определённой степени зависит от выручки, полученной предприятием, объёма выполненных работ и качества выпускаемой продукции Г) заработок персонала зависит от результатов труда конкретного работника</p> <p>3. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа и обоснованием ответа</p> <p>К основным задачи прогнозирования рисков снижения производительности труда и мотивации персонала относятся:</p> <p>А) выявление и идентификация способов повышения производительности труда в организации Б) разработка инструментов цифровизации деятельности организации В) изучение профилей компетентностей специалистов разных уровней Г) выявление и идентификация возможных источников чрезвычайных ситуаций природного и техногенного</p>		
--	---	--	--

<p>характера на территории расположения организации</p> <p>4. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа. Выберите из приведенных методов те, которые могут быть использованы для оценки рыночных возможностей предприятия (выберите все подходящие варианты)</p> <p>1. SWOT-анализ</p> <p>2. PEST - анализ</p> <p>3. Отраслевой анализ</p> <p>4. Метод «мозгового штурма»</p> <p>4. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа. Укажите виды деятельности, которые являются основными видами деятельности в цепочке ценности М.Портера:</p> <p>1. Технологическое развитие.</p> <p>2. Управление человеческими ресурсами.</p> <p>3. Операции (производство).</p> <p>4. Закупки.</p> <p>5. Послепродажное обслуживание</p> <p>5. Задание открытого типа с развернутым ответом Вынесите свое суждение о том, как повлияли антироссийские санкции на применение конкурентных стратегий по модели М.Портера отечественными предприятиями</p>										
<p>1. Задание закрытого типа на установление соответствия Установите соответствие между трудовыми показателями и их описаниями.</p> <table><tr><td>Трудовые показатели</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А. Производи- тельность труда</td><td>1. Количество продукции, произведенной за единицу времени</td></tr><tr><td>Б. Уровень текучести кадров</td><td>2. Процент сотрудников, покинувших организацию за определенный период</td></tr><tr><td>В. Средняя зарплата</td><td>3. Общая сумма выплат работникам, деленная на количество работников</td></tr></table> <p>Запишите соответствующую последовательность букв слева направо</p> <p>1. Задание закрытого типа на установление соответствия К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию в правом столбце. Система оплаты труда, при которой (выберите соответствующее утверждение)... является:</p>	Трудовые показатели	Описание	А. Производи- тельность труда	1. Количество продукции, произведенной за единицу времени	Б. Уровень текучести кадров	2. Процент сотрудников, покинувших организацию за определенный период	В. Средняя зарплата	3. Общая сумма выплат работникам, деленная на количество работников	ПК-2	ПК-2.В.4
Трудовые показатели	Описание									
А. Производи- тельность труда	1. Количество продукции, произведенной за единицу времени									
Б. Уровень текучести кадров	2. Процент сотрудников, покинувших организацию за определенный период									
В. Средняя зарплата	3. Общая сумма выплат работникам, деленная на количество работников									

	1) повременная	А) зарплата начисляется в виде фиксированного процента от заранее обусловленного показателя
	2) сдельная	Б) сдельные заранее установленные расценки относятся к группе сотрудников
	3) комиссионная	В) метод начисления зарплаты в зависимости от количества произведенной работником продукции
	4) аккордная	Г) заработок зависит от количества фактически отработанного времени с учётом квалификации работника и условий труда.
<p>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо</p> <p>2. Задание закрытого типа на установление последовательности Установите последовательность этапов формирования бюджета на персонал.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ потребностей в персонале 2. Определение затрат на обучение 3. Расчет фонда оплаты труда 4. Составление окончательного бюджета <p>3. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа с его обоснованием Укажите из следующих ниже показатель, который является ключевым для оценки эффективности использования трудовых ресурсов:</p> <ol style="list-style-type: none"> а) Уровень текучести кадров б) Производительность труда в) Средняя зарплата г) Число сотрудников <p>4. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа. Укажите факторы, которые влияют на формирование бюджета на персонал (Выберите все подходящие варианты):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Уровень заработной платы в отрасли 2. Потребности в обучении персонала 3. Наличие свободных вакансий 4. Политика компании в области мотивации <p>5. Задание открытого типа с развернутым ответом Опишите основные этапы формирования бюджета на персонал и их значимость.</p> <p>5. Задание открытого типа с развернутым ответом</p>		

	Опишите суть качественной и количественной оценки риска		
--	---	--	--

Примечание: Система оценивания тестовых задания из фонда оценочных средств.

1 тип) Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора считается верным, если правильно указана цифра и приведены конкретные аргументы, используемые при выборе ответа. Полное совпадение с верным ответом оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов.

2 тип) Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора считается верным, если правильно указаны цифры и приведены конкретные аргументы, используемые при выборе ответов. Полное совпадение с верным ответом оценивается 1 баллом, если допущены ошибки или ответ отсутствует – 0 баллов.

3 тип) Задание закрытого типа на установление соответствия считается верным, если установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого столбца). Полное совпадение с верным ответом оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов

4 тип) Задание закрытого типа на установление последовательности считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр. Полное совпадение с верным ответом оценивается 1 баллом, если допущены ошибки или ответ отсутствует – 0 баллов.

5 тип) Задание открытого типа с развернутым ответом считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию и полноте. Правильный ответ за задание оценивается в 3 балла, если допущена одна ошибка \ неточность \ ответ правильный, но не полный - 1 балл, если допущено более 1 ошибки \ ответ неправильный \ ответ отсутствует – 0 баллов.

Инструкция по выполнению тестового задания находится в таблице 6.1.

Таблица 6.1 - Инструкция по выполнению тестового задания

№	Тип задания	Инструкция
1	Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию в правом столбце
2	Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность Запишите соответствующую последовательность букв слева направо
3	Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
4	Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов
5	Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Ключи правильных ответов на тесты размещены в Приложении 1 к РПД, находятся на кафедре 82.

7.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов компетенций:

- МДО ГУАП. СМК 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 экземпляро в в библиотеке
https://urait.ru/bcode/516193	Чекмарев, А. В. Управление ИТ-проектами и процессами : учебник для вузов / А. В. Чекмарев. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 228 с. — (Высшее образование).	
https://znanium.com/catalog/document?id=359593	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).	
https://znanium.com/catalog/document?id=393077	Басовский Л.Е. Основы научных исследований: учебник / Л.Е. Басовский, Е.Н. Басовская. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 257 с.	
https://znanium.com/catalog/document?id=417673	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.	
https://urait.ru/bcode/509893	Брылев, А. А. Основы научно-исследовательской работы : учебник для вузов / А. А. Брылев, И. Н. Турчаева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 206 с.	
https://znanium.com/catalog/document?id=385191	Ковалевский, В.И. Основы научного исследования в технике: монография / В. И. Ковалевский. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва ; Вологда : Инфра-Инженерия, 2021.-272 с.	
http://znanium.com/bookread.php?book=187394	Петрова С.А. Основы исследовательской деятельности: Учебное пособие / С.А. Петрова, И.А. Ясинская. - М.: Форум, 2010. - 208 с.	

https://znanium.com/catalog/document?id=421748	Стратегический менеджмент: российский и зарубежный опыт : монография / М.С. Санталова, А.В. Борщева, И.В. Соклакова, И.Л. Сурат ; под науч. ред. М.С. Санталовой ; ЧОУ ВО «Академия управления и производства». - 3-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2022. - 246 с.	
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
005 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
https://znanium.com/catalog/document?id=391860	Стратегическое управление изменениями : учебник / О.В. Кожевина, Н.В. Салиенко. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 464 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).	
https://znanium.com/catalog/document?id=368176	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).	
https://znanium.com/catalog/document?id=350396	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).	
https://znanium.com/catalog/document?id=354779	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).	
https://znanium.com/catalog/document?id=398635	Современный стратегический анализ: Учебник / Л.Е. Басовский. - М.: ИНФРА-М, 2021. - 256 с. - (Высшее образование).	
https://urait.ru/bcode/510775	Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 467 с. — (Высшее образование).	
https://znanium.com/catalog/document?id=337841	Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами. М.: ИНФРА-М, 2019. - 235 с. - (Учебники для программы МВА).	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=641814	Селетков С.Н., Днепровская Н.В. Управление информацией и знаниями в компании: Учебник.— М.: ИНФРА-М, 2017. — 208с + Доп. материал	
http://znanium.com/bookread2.php?book=757142	Корпоративное управление : учебник / А. Г. Дементьева. — М. : Магистр : ИНФРАМ, 2017. — 496 с. (Магистратура)	
http://znanium.com/catalog.php?	Управление результативностью: Как преодолеть разрыв между объявленной стратегией и реальными процессами	

bookinfo=926093	Учебник / Кокинз Г., Тимофеев П.В., - 2-е изд. - М.:Альп. Бизнес Букс, 2016. - 318 с.	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=558670	Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / Портер М.Е., - 6-е изд. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 453 с.	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=924625	Стратегии развития научно-производственных предприятий аэрокосмического комплекса: Инновационный путь / Ромашов А.В., Баранов В.В. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 215 с.	
https://znanium.com/catalog/document?id=355028	Организационная культура компании: Учебное пособие / Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 624 с.	
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=513091	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
http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=53455	Рычкова, Н.В. Маркетинговые инновации [Электронный ресурс] учебное пособие. — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2014. — 226с.	
https://znanium.com/catalog/document?id=355606	Стратегический менеджмент: учебник / Н.А. Казакова, А.В. Александрова, С.А. Курашова, Н.Н. Кондрашева; Под ред. д-ра экон. наук, профессора Н.А. Казаковой. - М.: ИНФРА-М, 2020. - 320 с - (Высшее образование).	
https://znanium.com/catalog/document?id=355606	Стратегический менеджмент: учебник / Н.А. Казакова, А.В. Александрова, С.А. Курашова, Н.Н. Кондрашева; Под ред. д-ра экон. наук, профессора Н.А. Казаковой. - М.: ИНФРА-М, 2020. - 320 с - (Высшее образование).	
https://znanium.com/catalog/document?id=198329	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.	
65.013 (075) К88	Кудрявцева, Е. И. Компетенции и менеджмент : компетенции в менеджменте, компетенции менеджеров, менеджмент компетенций / Е. И. Кудрявцева ; РАНХиГС, СЗИУ. - СПб. : СЗИУ РАНХиГС, 2012. - 340 с.	30

8.2 Электронные образовательные ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

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

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

URL адрес	Наименование
https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9611	Российский журнал менеджмента
https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9065	Российский экономический журнал
https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=7715	Вопросы экономики
www.businessanalytica.ru	Бизнес Аналитика
http://www.expert.ru/	Журнал «Эксперт»
https://znanium.com/read?id=424416	Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. Научно-практический журнал, 2023, №1(64)
https://znanium.com/catalog/document?id=430653	Журнал социологических исследований
http://www.dis.ru/	Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
http://www.dis.ru/	Заработная плата. Расчеты, учет, налоги» с вкладкой «Документы и комментарии»
http://www.dis.ru/	Журнал «Финансовый менеджмент»
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=546117	Управление. Научно-практический журнал, 2015, вып. 4 (10) - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 102 с.
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=882652	НИР. Российский журнал управления проектами, 2017, вып. № 2 (19)
http://www.gks.ru	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 программу практики

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