

Санкт-Петербургский государственный университет

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ПРАКТИКИ**

**Производственная практика
(научно-исследовательская работа (по теме
выпускной квалификационной работы))**

**Internship (research work (on the topic of
Qualification Research Paper))**

Язык(и) обучения: русский

Трудоемкость в зачетных единицах: 8

Регистрационный номер рабочей программы: 067459

Санкт-Петербург

2022

Аннотация

Производственная практика направлена на расширение, закрепление и применение теоретических и практических знаний, полученных обучающимися в процессе освоения дисциплин учебного плана, приобретение и совершенствование практических навыков по направлению образовательной программы, подготовку к будущей профессиональной деятельности, а также на формирование навыков научных и практических исследований, получение практических результатов для выпускной квалификационной работы.

Summary

Internship is aimed at expanding, strengthening and application of the theoretical and practical knowledge gained by master degree students in learning process, the acquisition and improvement of practical skills of the master program, preparation to future professional activity and forming skills of scientific and practical research, practical results of master's thesis.

Раздел 1. Характеристика практики**1.1. Цель и задачи практики**

Цели производственной практики включают изучение объектов, процессов, систем управления человеческими ресурсами, сбор информации для выпускной квалификационной работы (ВКР), проверку научных гипотез, апробацию методики исследования в рамках ВКР.

Задачи производственной практики:

- закрепление полученных теоретических знаний по дисциплинам магистерской программы;
- овладение необходимыми профессиональными компетенциями по направлению подготовки;
- развитие навыков самостоятельной научно-исследовательской и практической деятельности;
- сбор данных для подготовки выпускной квалификационной работы и проверки научных гипотез;
- приобретение практических навыков управления человеческими ресурсами организации;
- изучение методов и инструментов управления человеческими ресурсами организации, внедрение полученных результатов в практику управления.

1.2. Вид практики

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Учебная | <input type="checkbox"/> Производственная |
| <input type="checkbox"/> Научно-исследовательская практика | <input type="checkbox"/> Педагогическая |
| <input checked="" type="checkbox"/> Производственная | |

1.2.1. Тип практики

- Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

1.2.2. Организация практики в Ресурсном центре Научного парка СПбГУ

В рамках целей и задач исследования при необходимости возможно проведение практики в Центре социологических и Интернет-исследований СПбГУ.

1.3. Способы проведения практики

- Стационарная (в пределах Санкт-Петербурга)
- Выездная (за пределами Санкт-Петербурга)

1.3.1. Дополнительные характеристики стационарной практики

- В СПбГУ:
- Научная библиотека им. М. Горького
- В организации, расположенной на территории Санкт-Петербурга

1.3.2. Дополнительные характеристики выездной практики

Нет

1.4. Формы проведения практики

- Непрерывно

1.4.1. Дополнительные характеристики формы проведения практики

- Практика проводится в условиях, когда обучающиеся не имеют возможности посещать аудиторные занятия, т.к. находятся за пределами СПбГУ.

1.5. Требования подготовленности к прохождению практики

Обучающиеся должны владеть теоретическими знаниями и практическими навыками:

1. Иметь подготовку по макро- и микроэкономике, теории организации, стратегическому управлению человеческими ресурсами, методам исследования в управлении человеческими ресурсами, современным технологиям управления человеческими ресурсами, профессиональным коммуникациям в управлении человеческими ресурсами.
2. Владеть навыками использования информационных технологий, профессиональных баз данных.
3. Иметь уровень знаний иностранного языка, достаточный для работы с зарубежными источниками информации.
4. Владеть навыками проведения социологических, социально-психологических и социально-экономических исследований.

1.5.1. Особые условия допуска

Нет

1.5.2. Практика для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Организация проведения производственной практики для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов проводится с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

1.6. Перечень обязательных для учета профессиональных стандартов

1. Код 07.003 «Специалист по управлению персоналом» (Приказ Минтруда РФ от 6.10.2015 № 691н, зарегистрирован в Минюсте РФ 19.10.2015 № 39362).
2. Код 33.012 «Специалист по подбору персонала (рекрутер)» (Приказ Министерства труда и социальной защиты от 9 октября 2015 г. №717н; зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 9 ноября 2015 г., регистрационный № 39628).

1.7. Формируемые результаты обучения

№	Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения, обеспечивающие формирование компетенций	Код индикатора и индикатор достижения компетенции
	1	2	3	4
1	Общепрофессиональные компетенции	ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • методы научного исследования соответствующие профилю будущей профессиональной деятельности; • основные результаты научных исследований, опубликованные в ведущих профессиональных журналах по проблемам управления человеческими ресурсами; • современные методы исследования в управлении человеческими ресурсами; • современные информационные технологии и программные продукты, необходимые для проведения научно-исследовательской работы; • требования, предъявляемые к качеству, полноте и достоверности источников информации, используемой в научных исследованиях; • ключевые нормативно-правовые требования оформления результатов научных исследований; • правила и приемы ведения научных дискуссий. 	<p>ОПК-2.1. Применяет современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа.</p> <p>ОПК-2.2. Использует современные методы и средства анализа решения исследовательских задач.</p> <p>ОПК-2.3. Разрабатывает и осуществляет исследовательские проекты для информационного обеспечения принятия управленческих решений.</p> <p>ОПК-2.4. Использует интеллектуальные информационно-аналитические системы при решении управленческих и исследовательских задач.</p>
2	Профессиональные компетенции академические	ПКА-3 Способен критически анализировать практики управления человеческими ресурсами в современных организациях, самостоятельно осваивать новые подходы и методы управления, опираясь на знание основ макро- и микроэкономики, экономики предприятия	<ul style="list-style-type: none"> • современные информационные технологии и программные продукты, необходимые для проведения научно-исследовательской работы; • требования, предъявляемые к качеству, полноте и достоверности источников информации, используемой в научных исследованиях; • ключевые нормативно-правовые требования оформления результатов научных исследований; • правила и приемы ведения научных дискуссий. 	<p>ПКА-3.1. Обладает знаниями основ макро- и микроэкономики, экономики предприятия</p> <p>ПКА-3.2. Способен самостоятельно осваивать новые подходы и методы управления</p> <p>ПКА-3.3. Владеет инструментами критического анализа</p> <p>ПКА-3.4. Умеет проводить анализ практик управления человеческими ресурсами</p> <p>ПКА-3.5. Использует новые подходы и методы управления, в том числе при анализе практик управления человеческими ресурсами</p>
3	Профессиональные компетенции прикладные	ПКП-4 Способен самостоятельно проводить стратегический анализ рынка труда, анализ	<ul style="list-style-type: none"> • правила и приемы ведения научных дискуссий. 	<p>ПКП-4.1 Определяет соответствующий методологии стратегического анализа рынка труда инструментальный аппарат</p>

	конкурентоспособности организации на рынке труда	<p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • уметь обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявлять перспективные направления научных исследований и разрабатывать программу научных исследований; 	и реализующие его современные программные (в том числе цифровые) продукты; ПКП-4.2 Проводит анализ конкурентоспособности организации на рынке труда при оценке социальной и экономической эффективности управления человеческими ресурсами организации
	ПКП-5 Способен осуществлять организационное проектирование и разработку проектов по управлению человеческими ресурсами	<ul style="list-style-type: none"> • обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования; • проводить поиск, сбор и обработку информации для осуществления научных исследований; • проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой; 	ПКП-5.1. Понимает теоретические основы и принципы основных теорий организации ПКП-5.2. Знает этапы разработки проектов по управлению человеческими ресурсами ПКП-5.3. Интегрирует проекты по управлению человеческими ресурсами с основной стратегией развития организации
	ПКП-7 Способен проводить оценку экономической эффективности службы управления человеческими ресурсами	<ul style="list-style-type: none"> • использовать современные методы проведения научных исследований; • проводить анализ официальных документов по вопросам экономической и социальной политики государства; • проводить анализ проектов и программ в сфере управления человеческими ресурсами, реализуемых на различных уровнях; 	ПКП-7.1. Обладает знаниями методик оценки экономической эффективности служб управления человеческими ресурсами ПКП-7.2. Умеет определять перечень показателей для оценки в рамках конкретной организации и службы управления человеческими ресурсами ПКП-7.3. Способен анализировать показатели и делать на их основе выводы, предлагать рекомендации по повышению эффективности
	ПКП-9 Способен разрабатывать и реализовывать стратегию цифровизации управления человеческими ресурсами	<ul style="list-style-type: none"> • формулировать авторский подход к решению поставленных в исследовании задач, аргументировать авторскую позицию и делать обоснованные 	ПКП-9.1. Знает современные технологии управления человеческими ресурсами ПКП-9.2. Владеет цифровыми инструментами в сфере управления человеческими ресурсами ПКП-9.3. При разработке стратегии управления человеческими ресурсами

		ПКП-10 Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота по управлению человеческими ресурсами в соответствии с действующим трудовым законодательством	<p>выводы;</p> <ul style="list-style-type: none"> • представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада. <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • методикой и методологией проведения научных исследований в профессиональной сфере; 	<p>интегрирует в нее цифровые инструменты</p> <p>ПКП-10.1. Знает нормы и стандарты кадрового администрирования ПКП-10.2. Знает действующие правила трудового законодательства ПКП-10.3. Умеет оформлять типовые формы кадровых документов</p>
4	Универсальные компетенции	УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	<ul style="list-style-type: none"> • навыками самостоятельной исследовательской работы; • навыками обоснования актуальности темы научного исследования и оценки степени разработанности научной проблемы; • навыками использования современных компьютерных технологий поиска информации в исследуемой области; • навыками использования современных корпоративных информационных систем; • навыками обработки статистических данных; • навыками подбора, анализа, обработки и систематизации данных, профессиональной работы с электронными документами; 	<p>УК 1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними;</p> <p>УК 1.2. Проектирует процессы устранения выявленных в ходе анализа проблемной ситуации отсутствия или недостаточности необходимой для ее решения информации;</p> <p>УК 1.3. Критически оценивает надежность источников информации, в том числе при работе с противоречивой информацией из разных источников;</p> <p>УК 1.4. Разрабатывает стратегии действий для решения проблемной ситуации;</p> <p>УК 1.5. Оценивает эффективность и результативность стратегий действий для решения проблемной ситуации;</p> <p>УК 1.6. Грамотно, логично, содержательно и аргументированно формирует собственные суждения, решения и оценки.</p>
5	Универсальные компетенции магистра СПбГУ	УКМ-1: Способен определять круг задач, планировать, реализовывать собственный проект, в т.ч. предпринимательский	<ul style="list-style-type: none"> • навыками подготовки презентаций и научных докладов; • навыками публичных выступлений. 	<p>УКМ-1.1. Определяет круг задач в рамках поставленной цели;</p> <p>УКМ-1.2. Предлагает способы решения поставленных задач;</p>

		, в профессиональной сфере	УКМ-1.3. Оценивает соответствие способов решения цели проекта; УКМ-1.4. Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм; УКМ-1.5. Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и точками контроля; УКМ-1.6. Представляет результаты проекта;
--	--	----------------------------	--

1.8. Сопоставление профессиональных компетенций с содержанием профессиональных стандартов и (или) обобщенными трудовыми функциями, трудовыми функциями, умениями, навыками по мнению потенциальных работодателей

Перечень профессиональных компетенций	Обобщенные трудовые функции, трудовые функции в соответствии с профессиональным стандартом (при отсутствии профессиональных стандартов – Трудовые функции, умения, навыки по мнению потенциальных работодателей)
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	07.003. G /01.7 Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения
ПКА-3 Способен критически анализировать практики управления человеческими ресурсами в современных организациях, самостоятельно осваивать новые подходы и методы управления, опираясь на знание основ макро- и микроэкономики, экономики предприятия	07.003. G /02.7 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения
ПКП-4 - Способен самостоятельно проводить стратегический анализ рынка труда, анализ конкурентоспособности организации на рынке труда.	07.003.Н/02.7 Реализация системы стратегического управления персоналом 07.003. G /01.7 Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения
ПКП-5 - Способен осуществлять организационное проектирование и разработку проектов по управлению человеческими ресурсами.	07.003.Н/02.7 Реализация системы стратегического управления персоналом 07.003. G /02.7 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения

ПКП-7 - Способен проводить оценку экономической эффективности службы управления человеческими ресурсами.	07.003.Н/02.7 Реализация системы стратегического управления персоналом 33.012. Н/01.7 Организация работы структурного подразделения
ПКП-9 - Способен разрабатывать и реализовывать стратегию цифровизации управления человеческими ресурсами.	07.003.Н/02.7 Реализация системы стратегического управления персоналом 07.003. G /02.7 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения
ПКП-10 - Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота по управлению человеческими ресурсами в соответствии с действующим трудовым законодательством.	07.003. Н /03.7 Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации 07.003. G /03.7 Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения

Раздел 2. Организация, структура и содержание практики

2.1. Организация практики: модель с кратким описанием

За период прохождения производственной практики обучающийся должен сформулировать в окончательном варианте тему ВКР, обосновать актуальность и целесообразность ее разработки, разработать программу исследования и реализовать определенный в ней алгоритм решения проблемы исследования.

Содержание производственной практики конкретизируется и отражается в индивидуальном плане производственной практики, который разрабатывается обучающимся совместно с научным руководителем ВКР.

Виды и объемы учебной работы, объем и продолжительность практики, а также ее место в структуре образовательной программы указаны в актуальном учебном плане.

Учебный период и сроки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации указаны в актуальном учебном плане и календарном учебном графике.

2.2. Структура и содержание практики

Производственная практика включает:

- сбор и анализ фактического материала и статистических данных по теме ВКР;
- описание организации – места прохождения производственной практики;
- анализ системы управления человеческими ресурсами в организации;
- апробация методики исследования, разработанной в рамках ВКР;
- обобщение собранного материала в соответствии с индивидуальным заданием на практику; определение его достаточности, достоверности полученных данных;
- подготовка отчета по производственной практике;
- получение отзыва научного руководителя;
- получение официального отзыва о прохождении практики из организации;
- подготовка к защите отчета (результатов, полученных в процессе исследования): составление презентации, оформление раздаточного материала.
- публичная защита отчета по производственной практике с использованием раздаточного материала, мультимедийных средств и пр.

Раздел 3. Обеспечение практики

3.1. Методическое обеспечение

3.1.1. Виды и формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Текущий контроль успеваемости

Виды: оценка научным руководителем текущих результатов прохождения производственной практики.

Формы: устно-письменная.

Промежуточная аттестация

Экзамен

3.1.2. Методические материалы для обучающихся

3.1.2.1. Методические указания по прохождению практики

Практика проводится в соответствии с рабочей программой производственной практики и индивидуальной программой практики, составленной обучающимся совместно с его научным руководителем.

3.1.2.2. Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация (экзамен) проводится созданной в установленном порядке независимой комиссией на основе отчета, подготовленного обучающимся и проверенного научным руководителем (отзыв); отзыва (справки) из организации, в которой обучающийся проходил практику, подписанного лицом, ответственным за прохождение практики в организации и заверенного печатью организации; публичной защиты отчета.

3.1.2.3. Материалы для оценки обучающимися содержания и качества практики

Для оценки обучающимися содержания и качества учебного процесса применяется анкетирование в соответствии с методикой и графиком, утвержденными в установленном порядке.

3.1.3. Методические материалы для руководителей практики от СПбГУ и от профильных организаций

3.1.3.1. Методика проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Текущий контроль проводится научным руководителем обучающегося. Критериями оценки текущей работы является: соответствие содержания отчета предъявляемым требованиям, соблюдение сроков выполнения календарно-тематического плана.

Промежуточная аттестация проводится в форме защиты отчета о прохождении практики.

3.1.3.2. Методика и критерии оценивания

Критерии оценки производственной практики:

№ п/п	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Систематичность работы, выполнение календарно-тематического плана прохождения практики	20
2.	Качество использованных методов сбора и анализа данных	20
3.	Качество полученных данных	20
4.	Степень соответствия отчета по практике требованиям, предъявляемым к его оформлению	10
5.	Оценка научного руководителя	10

6.	Оценка представителя организации (на основе отзыва)	10
7.	Качество презентации отчета по производственной практике, полнота и обоснованность ответов на заданные вопросы	10

Соответствие оценки СПбГУ и оценки ECTS при применении абсолютной шкалы оценивания устанавливается следующим образом:

Итоговый процент выполнения, %	Оценка ECTS	Оценка СПбГУ при проведении экзамена
90-100	A	отлично
80-89	B	хорошо
70-79	C	хорошо
61-69	D	удовлетворительно
50-60	E	удовлетворительно
менее 50	F	неудовлетворительно

3.1.3.3. Оценочные средства: контрольно-измерительные материалы и фонды оценочных средств

№	Код индикатора и индикатор достижения компетенции	КИМ (тестовые вопросы, контрольные задания, кейсы и пр.)
	1	2
1	ОПК-2.1. Применяет современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа.	<p>Оценка текста отчета и защиты по соответствующим критериям</p> <p>Основным документом о прохождении производственной практики является отчет о прохождении практики.</p> <p>Отчет представляется в форме печатной работы (12 шрифт Times New Roman) с титульным листом стандартной формы. Все остальные требования к оформлению отчета (список литературы, графические объекты, таблицы и пр.) должны соответствовать требованиям, предъявляемым к оформлению выпускных квалификационных работ..</p> <p>При защите отчета по производственной практике оцениваются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соответствие отчета содержательным и формальным требованиям; • соблюдение календарно-тематического плана и своевременность предоставления отчета по производственной практике; • презентация и защита отчета по производственной практике;
2	ОПК-2.2. Использует современные методы и средства анализа решения исследовательских задач.	
3	ОПК-2.3. Разрабатывает и осуществляет исследовательские проекты для информационного обеспечения принятия управленческих решений.	
4	ОПК-2.4. Использует интеллектуальные информационно-аналитические системы при решении управленческих и исследовательских задач.	
5	ПКА-3.1. Обладает знаниями основ макро- и микроэкономики, экономики предприятия	
6	ПКА-3.2. Способен самостоятельно осваивать новые подходы и методы управления	
7	ПКА-3.3. Владеет инструментами критического анализа	
8	ПКА-3.4. Умеет проводить анализ практик управления человеческими ресурсами	
9	ПКА-3.5. Использует новые подходы и методы управления, в том числе при анализе практик управления человеческими ресурсами	

10	ПКП-4.1 Определяет соответствующий методологии стратегического анализа рынка труда инструментальный аппарат и реализующие его современные программные (в том числе цифровые) продукты;	<ul style="list-style-type: none"> • отзыв (справка) из организации, в которой обучающийся проходил производственную практику; • отзыв научного руководителя.
11	ПКП-4.2 Проводит анализ конкурентоспособности организации на рынке труда при оценке социальной и экономической эффективности управления человеческими ресурсами организации	
12	ПКП-5.1. Понимает теоретические основы и принципы основных теорий организации	
13	ПКП-5.2. Знает этапы разработки проектов по управлению человеческими ресурсами	
14	ПКП-5.3. Интегрирует проекты по управлению человеческими ресурсами с основной стратегией развития организации	
15	ПКП-7.1. Обладает знаниями методик оценки экономической эффективности служб управления человеческими ресурсами	
16	ПКП-7.2. Умеет определять перечень показателей для оценки в рамках конкретной организации и службы управления человеческими ресурсами	
17	ПКП-7.3. Способен анализировать показатели и делать на их основе выводы, предлагать рекомендации по повышению эффективности	
18	ПКП-9.1. Знает современные технологии управления человеческими ресурсами	
19	ПКП-9.2. Владеет цифровыми инструментами в сфере управления человеческими ресурсами	
20	ПКП-9.3. При разработке стратегии управления человеческими ресурсами интегрирует в нее цифровые инструменты	
21	ПКП-10.1. Знает нормы и стандарты кадрового администрирования	
22	ПКП-10.2. Знает действующие правила трудового законодательства	
23	ПКП-10.3. Умеет оформлять типовые формы кадровых документов	
24	УК 1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними;	
25	УК 1.2. Проектирует процессы устранения выявленных в ходе анализа проблемной ситуации отсутствия или недостаточности необходимой для ее решения информации;	

26	УК 1.3. Критически оценивает надежность источников информации, в том числе при работе с противоречивой информацией из разных источников;	
27	УК 1.4. Разрабатывает стратегии действий для решения проблемной ситуации;	
28	УК 1.5. Оценивает эффективность и результативность стратегий действий для решения проблемной ситуации;	
29	УК 1.6. Грамотно, логично, содержательно и аргументированно формирует собственные суждения, решения и оценки.	
30	УКМ-1.1. Определяет круг задач в рамках поставленной цели;	
31	УКМ-1.2. Предлагает способы решения поставленных задач;	
32	УКМ-1.3. Оценивает соответствие способов решения цели проекта;	
33	УКМ-1.4. Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм;	
34	УКМ-1.5. Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и точками контроля;	
35	УКМ-1.6. Представляет результаты проекта;	

3.1.3.4. Рекомендуемая форма отчета о практике

1. Титульный лист.
2. Содержание отчета.
3. Введение.
4. Основные результаты производственной практики.
5. Заключение (основные выводы и предложения).
6. Список использованных литературных источников и информационных материалов.
7. Приложения (индивидуальное задание на производственную практику, календарный график выполнения работ, дополнительные таблицы, рисунки, графики, отзыв представителя организации).

3.2. Кадровое обеспечение

3.2.1. Образование и (или) квалификация штатных преподавателей и иных лиц, допущенных к проведению практик

Лица, допущенные к проведению практики	Образование/квалификация
Работники СПбГУ:	
• Координатор практики	Ученая степень кандидата или доктора наук
• Руководитель практики	Ученая степень кандидата или доктора наук
Представители работодателей (ИС Партнер)	
• Руководитель практики	Ученая степень кандидата или доктора наук или управленческая должность в организации

3.2.2. Обеспечение учебно-вспомогательным и (или) иным персоналом

Нет

3.3. Материально-техническое обеспечение

3.3.1. Характеристики аудиторий (помещений, мест) для проведения практики

Место прохождения практики согласовывается с научным руководителем обучающегося.

Практика может проводиться в сторонних организациях (предприятиях, учреждениях) в соответствии с договорами, заключенными Университетом с этими организациями или в структурных подразделениях Университета, обладающих кадровым и научно-техническим потенциалом, в порядке, предусмотренном Положением об организации практики обучающихся Санкт-Петербургского государственного университета.

Выбор места производственной практики определяется необходимостью ознакомления обучающегося с деятельностью предприятий, организаций, научных учреждений, осуществляющих работы и проводящих исследования, связанные с предметом исследования в рамках выпускной квалификационной работы и содержанием образовательной программы.

3.3.2. Характеристики аудиторного оборудования, в том числе неспециализированного компьютерного оборудования и программного обеспечения общего пользования

Не требуется.

3.3.3. Характеристики специализированного оборудования

Не требуется.

3.3.4. Характеристики специализированного программного обеспечения

Не требуется.

3.3.5. Перечень, объемы и характеристики требуемых расходных материалов

Не требуются.

3.4. Информационное обеспечение

3.4.1. Список литературы

1. ГОСТ Р7.05-2008 Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления. Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии. Национальный стандарт РФ. ГОСТР 7.0.5-2008. М., Стандартиформ, 2008.
2. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами: учебник. - М.: ИНФРА-М, 2019. — 235 с.
3. Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом: учебное пособие для вузов / Под общей редакцией Г. И. Колесниковой. - М.: Издательство Юрайт, 2019. — 283 с.
4. Лазарев Д. Презентация. Лучше один раз увидеть. – М.: Альпина Паблицерз. – 2011 – 142 с.
5. Методология научных исследований: учебник для магистратуры / М. С. Мокий, А. Л. Никифоров, В. С. Мокий; под ред. М. С. Мокия. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 255 с.
6. Овчаров Т., Овчарова А. Методология научного исследования. - М. : ИНФРА-М, 2017. - 304 с.
7. Пригожин А.И. Методы развития организаций. – М.: МЦФЭР, 2003 - 863 с.

8. Резник С.Д. Как защитить свою диссертацию. – М.: Инфра-М., 2016. – 320 с.
9. Райт П., Босвелл У. Интеграция области управления человеческими ресурсами: обзор и синтез микро- и макроподходов к исследованию управления человеческими ресурсами // Российский журнал менеджмента. Т.5, № 1, 2007. С. 247–276.
10. Страус Ф., Корбин Дж. Основы качественного исследования: обоснованная теория, процедуры и техники /Пер. с англ. и послесловие Т.С. Васильевой. – М.: Эдиториал УРСС, 2001 – 256 с.
11. Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы // <http://www.socioline.ru>
12. Rethinking the Case Study in International Business and management Research. Ed. By R. Piekkari and C. Welch (2011). Edward Elgar PL, Cheltenham, UK – Northampton, MA, USA.
13. Silverman D. (2006) Interpreting Qualitative Data. Methods for Analyzing Talk, Text and Interaction. Third Edition. – Sage Publications Ltd, London.

3.4.2 Перечень иных информационных источников

Периодические издания

1. Журнал «Управление персоналом»
2. Журнал «Человек и труд»
3. Журнал «Кадровая работа»
4. Журнал «Персонал»
5. Журнал «Кадровая служба и управление персоналом предприятия»
6. Журнал «Кадровый менеджмент»
7. Журнал «Современные технологии управления персоналом».
8. Журнал «Кадровые решения»
9. Журнал «Кадровик»
10. Справочник по управлению персоналом
11. Справочник кадровика
12. Журнал «Кадры предприятия»
13. Academy of Management Journal
14. Academy of Management Review
15. Advances in Developing Human Resources
16. Electronic Journal of Radical Organization Theory (eJournal)
17. European Journal of Work & Organizational Psychology
18. Human Resource Development International
19. Human Resource Development Quarterly
20. Human Resource Development Review
21. Human Resource Management
22. International Journal of Human Resource Management
23. International Journal of Organization Theory and Behavior
24. International Review of Industrial and Organizational Psychology
25. Journal of Economic and Social Measurement
26. Journal of Economic Behavior & Organisation
27. Journal of Managerial Psychology
28. Journal of Multi-Criteria Decision Analysis
29. Journal of Organizational Behavior
30. Journal of Organizational Behavior Management
31. Leadership & Organization Development Journal
32. Journal of Organizational Change Management
33. Journal of Workplace Learning
34. Organization Studies

35. Organizational Behavior & Human Decision Processes

Сайты и порталы

1. <http://www.HRM.ru> интернет-сервер Human Resource Management
2. personnels.chat.ru (сайт «Отдел кадров», статьи из журнала «Управление персоналом»)
3. psymanager.km.ru/personal/ (сервер "Психологические аспекты управления"/ страница «Управление персоналом»)
4. rsuh.by.ru (электронный словарь по управлению персоналом)
5. www.acareer.ru – сайт профориентации, где можно найти описание различных профессий, содержание труда
6. www.apse.ru Ассоциация консультантов по подбору персонала (АКПП)
7. www.chelt.ru (электронная версия журнала «Человек и труд»)
8. www.dist-cons.ru (портал дистанционного консультирования малого бизнеса)
9. www.e-xecutive.ru/analytics/surveys – статьи-обзоры различных сегментов рынка труда: ресторанный бизнес, нефтяной сектор, туризм, маркетинг и т.д.
10. www.hr.inforser.ru (сервер «Управление персоналом»)
11. www.hro.ru/hrm (онлайн-журнал «Управление персоналом»)
12. www.human-capital.ru
13. www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)
14. www.info.gks.ru (официальные статистические данные Госкомстата РФ)
15. Economics Online. Каталог экономических ресурсов России
<http://www.econline.h1.ru/theorumanag.htm>
16. Развитие Бизнеса / Ру. <http://www.devbusiness.ru/index.html>
17. www.SuperJob.ru.
18. www.topcareer.ru
19. www.top-personal.ru (электронная версия журнала «Управление персоналом»)
20. www.zarplata.com (международный электронный журнал «Оплата труда и мотивация персонала» издательства «Rayter Inc.»)
21. <http://www.hr-portal.ru>
22. <http://as.emd.ru>
23. <http://www.hrm.ru>
24. <http://www.4hr.ru>
25. <http://www.hr-journal.ru>
26. <http://www.hr-portal.ru>
27. <http://as.emd.ru>
28. <http://www.hrm.ru>
29. <http://www.4hr.ru>
30. <http://www.hr-journal.ru>
31. Forbes.com. <http://www.forbes.com/>
32. Сайт Научной библиотеки им. М. Горького СПбГУ: <http://www.library.spbu.ru/>
33. Электронный каталог Научной библиотеки им. М. Горького СПбГУ:
http://www.library.spbu.ru/cgi-bin/irbis64r/cgiirbis_64.exe?C21COM=F&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS
34. Перечень электронных ресурсов, находящихся в доступе СПбГУ:
<http://cufts.library.spbu.ru/CRDB/SPBGU/>
35. Перечень ЭБС, на платформах которых представлены российские учебники, находящиеся в доступе СПбГУ:
http://cufts.library.spbu.ru/CRDB/SPBGU/browse?name=rures&resource_type=8

Раздел 4. Разработчик (-и) программы

ФИО	звание	должность	Структурное подразделение
Минина Вера Николаевна	Д.с.н., профессор	профессор	Кафедра социологии культуры и коммуникации, факультет социологии v.minina@spbu.ru
Маслова Елена Викторовна	К.э.н., доцент	доцент	Кафедра управления и планирования социально- экономических процессов, экономический факультет e.maslova@spbu.ru